

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
PSİKOLOJİK ŞİDDETE (MOBBİNG) İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

(Şanlıurfa İli Örneği)

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

Hazırlayan

Devrim (YATÇI) EHI

ŞANLIURFA

2011

ONAY SAYFASI

Yrd.Doç.Dr.Aycan ÇİÇEK SAĞLAM' ın danışmanlığında, Devrim EHI' nin hazırladığı "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing)' e İlişkin Görüşleri (Şanlıurfa İli Örneği)" konulu bu çalışma/..... tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Yrd.Doç.Dr.Aycan ÇİÇEK SAĞLAM

Üye : Yrd.Doç.Dr.Ahmet KAYA

Üye : Yrd.Doç.Dr.Necati HIRÇA

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yapıldığını ve Enstitümüz Kayıtlarına göre düzenlendiğini onaylarım.



Prof.Dr. Abuzer PINAR
Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntıların, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

İÇİNDEKİLER.....	i
Tablolar Dizini	iv
Şekiller Dizini.....	vi
Kısaltmalar.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç.....	5
1.3. Önem.....	5
1.4. Sayıtlar.....	6
1.5. Sınırlılıklar.....	6
1.6. Varsayımlar.....	6
1.7. Tanımlar.....	7
BÖLÜM II.....	8
KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi	8
2.2. Mobbing İle İlgili Kavramlar	12
2.2.1. Zorbalık Kavramı	12
2.2.2. Stres Kavramı	13
2.2.3. Çatışma Kavramı.....	14
2.2.4. Gölge Taciz (Stalking) Kavramı	15
2.3. Mobbing Davranışları	16
2.3.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri.....	20
2.3.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri	23
2.4. Mobbingin Nedenleri	24
2.5. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar	26
2.5.1. Mobbing Uygulayanlar.....	27
2.5.1.1. Narsisist Mobbingciler.....	27
2.5.1.2. Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler	27
2.5.1.3. İki Yüzlü Yılan Mobbingciler.....	27
2.5.1.4. Megaloman Mobbingciler.....	28
2.5.1.5. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler.....	28

2.5.2. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar).....	29
2.5.3. Mobbing İzleyicileri:	30
2.6. Mobbingin Dereceleri ve Sağlık Üzerine Etkileri.....	31
2.6.1. Birinci Derece Mobbing.....	32
2.6.2. İkinci Derece Mobbing.....	32
2.6.3. Üçüncü Derece Mobbing.....	33
2.7. Mobbing Sürecinde Yönetmel ve Örgütsel Faktörler.....	33
2.7.1. Mobbinge Neden Olan Yönetmel ve Örgütsel Faktörler	33
2.7.2. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri.....	34
2.7.2.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	34
2.7.2.2. Eşdeğerler Arasında Mobbing	34
2.7.2.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	34
2.8. Mobbingin Etkileri.....	35
2.8.1. Mobbingin Bireylere Etkileri	35
2.8.2. Mobbingin Örgütlere Etkileri.....	35
2.8.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri	36
2.9. Mobbingle Başa Çıkma Yolları	37
2.9.1. Mobbingle Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	37
2.9.2. Mobbing'le Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	38
2.9.3. Eğitimcilerin Mobbingle Başa Çıkma Yolları.....	39
2.10. Mobbinge Karşı Önlemler ve Yapılması Gerekenler.....	40
2.11. Mobbingin Yaygınlığı.....	43
2.12. Mobbingin Türk İş Hukuku'ndaki Yeri ve Önemi	44
2.12.1. Türk Ceza Kanununda Mobbing	44
2.13. İlgili Araştırmalar	47
2.13.1. Konuyla İlgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar.....	47
2.13.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	50
BÖLÜM III.....	56
YÖNTEM.....	56
3.1. Araştırmanın Modeli.....	56
3.2. Evren ve Örneklem	56
3.3. Veri Toplama Aracı	57
3.3.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliği.....	58
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	61
BÖLÜM IV	63
BULGULAR VE YORUM	63
4.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular	63

4.2. Mesleki Yaşama Dönük Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum.....	65
4.3. Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum	70
4.4. Şahsına, İtibarına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum	75
BÖLÜM V.....	80
SONUÇ VE ÖNERİLER	80
5.1. Sonuçlar	80
5.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar	80
5.1.2.1. Bireyin Mesleğine Dönük Saldırlara İlişkin Sonuçlar	80
5.1.2.2. Bireyin Sosyal Yaşamına Dönük Saldırlara İlişkin Sonuçlar	80
5.1.2.3. Bireyin Şahsına, İtibarına Yönelik Saldırlara İlişkin Sonuçlar	81
5.2. Öneriler	81
EKLER.....	83
KAYNAKLAR.....	90
ÖZET.....	96
SUMMARY.....	98

Tablolar Dizini

Tablo	Sayfa
1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları	58
2. Varimax Öncesi Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin Faktör Analizi Sonuçları.....	59
3. Faktör Analizi Sonucunda Ölçekte Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri	60
4. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Alt Faktörlerinin Açıkladığı Varyans Oranları ve Alfa Katsayıları.....	61
5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Özelliğine İlişkin Bulgular.....	63
6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Özelliğine İlişkin Bulgular	64
7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Özelliğine İlişkin Bulgular.....	64
8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mobbingi Kimden Gördüklerine İlişkin Bulgular	65
9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mobbinge Karşı Verdikleri Tepkiye İlişkin Bulgular	65
10. Bireyin Mesleğine Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşleri.....	66
11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Mesleğine Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları.....	67
12. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	67
13. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	68
14. Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	69
15. Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	70
16. Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırıları Boyutundaki Mobbing Davranışları.....	70
17. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin t- Testi Sonuçları	71
18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	72
19. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	73
20. Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Dönük Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	74
21. Öğretmenlerin Mobbinge Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	75
22. Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutundaki Mobbing Davranışları	76
23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin t- testi Sonuçları.....	76
24. Öğretmenlerin Mobbingin Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	77
25. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Bireyin Şahsın Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	78

26.	Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	78
27.	Öğretmenlerin Mobbinge Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	79

Şekiller Dizini

Şekiller	Sayfa
Şekil 1: Mobbing Kavramına Karşılık Olarak Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar	11
Şekil 2: Sağlıklı Çatışma ve Mobbing Farklılıkları.....	14
Şekil 3: Mobbing Sürecinin Aşamaları.....	21
Şekil 2: Mobbing Mağdurlarının Yaş Dağılımı.....	31

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
SPSS	: Statistical Package for Social Siences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik paketi)
Ed.	: Editör

ÖNSÖZ

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Mobbing, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Örgüt içinde gerilime ve çatışma ortamına neden olan, çalışanların iş doyumunu ve başarısını olumsuz bir şekilde etkileyen mobbing örgütsel bir sorundur. Çok ağır bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlara neden olabilen mobbingin öneminin, bireyler ve örgütler tarafından yeterince anlaşılması gerekir. Çocuklarımızın yetiştirildiği eğitim örgütlerinde, mobbingin yaşanması veya yaşanma ihtimali hepimizin geleceği adına büyük bir sorundur ve eğitim örgütlerinde psikolojik şiddet (mobbing) konusunun araştırılmasını gerekli kılmıştır. Bu çalışma ile ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) ile ilişkili görüşleri alınmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen Psikolojik Şiddet Ölçeği, öğretmenlere uygulanarak öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing) ile ilişkili görüşlerinin cinsiyet, kıdem, medeni durum, psikolojik şiddetin kimden görüldüğü ve psikolojik şiddete karşı verilen tepki değişkenlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Tezimin oluşmasında bilgisi, tecrübesi ve önerileri ile rehberliğini esirgemeyen danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM'a, yoğun çalışma programına rağmen araştırmanın çeşitli aşamalarında ve araştırmanın istatistiksel analizlerinin yapılmasında yardımcı olan II. Tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Abdullah ADIGÜZEL'e, tezimin birçok aşamasında yardımını ve desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Birsal AKTOY'a, her zaman yanımda olan arkadaşlarıma, yüksek lisans eğitimim süresince sevgi ve desteğini daima hissettiğim, anlayış ve sabırla beni cesaretlendiren sevgili eşim Dr. Yusuf EHİ'ye, anneme ve kızım Ada'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ŞANLIURFA, ŞUBAT 2011

Devrim (YATÇI) EHİ

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm içerisinde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar, varsayımlar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgüt içerisinde uzak geçmişten beri varlığı bilinen ve deneyimlenen, işyerinde saldırganlık davranımı üzerinde yapılan araştırmaların sayısı son senelerde hızla artmaktadır. Çalışma grubu içerisinde gözlenen birebir yaşanan baskı, zıtlasma, çekişme ve tartışmaların yanı sıra meydana gelen bir olgu daha bulunmaktadır ki etkileri basit saldırganlık davranımından daha tehlikeli, hasar verici ve uzun sürelidir. Örgütte birden fazla çalışanın tek bir çalışan üzerinde uyguladıkları sinsî ve organize bir şekilde başlayıp şiddet derecesi zamanla artan saldırganlık davranışı, örgütsel psikolojik şiddet (mobbing) olarak tanımlanmıştır. Burada amaç, çalışana güçsüzleştirerek çaresiz bırakma ve örgütten ayrılmaya zorlamaktır. İlk bakışta sadece mağdur aleyhine gibi gözükken bu durum aslında işletmenin kendisine de maddî ve manevî zararları beraberinde getirmektedir (Deniz, 2007).

Örgüt içerisinde yaşanan ve birey açısından yıkıcı etkilerinin olduğu gözlenen bu sürecin, gerek psikolojik şiddet (mobbing)e maruz kalan çalışan için gerekse işletme açısından kayıplar yarattığı düşünülmektedir. Hâlihazırda tutulan personele karşı yöneltilen engelleyici davranımlar, kısa süre içerisinde çalışanın performansının azalmasına neden olacaktır. İlerleyen durumlarda ise çalışanda psikolojik problemlerin baş göstermesine zemin hazırlarken işletme açısından da maddî ve manevî zararlar oluşacaktır (Deniz, 2007). İşletme ve örgütler bu sinsî sarmalın önüne geçecek birtakım önlemleri almadıkça hem çalışanları hem de örgütü kemiren bu döngü bitmeyip gün geçtikçe de artacaktır.

Günümüzde işyerlerinde gözlemlenen saldırganlık ve şiddet olgularının sayısında günden güne bir artış kaydedilmektedir. Çeşitli şiddet öyküleri ve istatîsel verilerin yer aldığı kayıtların sayısı, günden güne artarken konu bireysel ve örgütsel sağlık açısından da alarm vermektedir (Tınaz, 2008).

Bu tehlikeli durumun temelinde, insan doğasında yatan saldırganlık duygusu yer almaktadır. Kaufmann (1970)'a göre, farklı psikolojik ekoller tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmış olsa da tüm ekollerin birleştiği nokta, insan doğasında saldırganlık güdüsünün var olduğudur. Saldırganlık, hoş olmayan bir uyarının ortaya çıkma olasılığının sıfırdan daha büyük olması durumunda canlı bir hedefe yöneltilen davranıştır. Gergen ve Gergen (1986)'de saldırganlığın salt davranışsal olmadığını, davranışa öfke, düşmanlık ve patlama gibi duygusal öğelerin de eşlik ettiğini belirtmişlerdir.

Şiddet ve saldırganlık terimleri karışıklığa yol açan, çoğu zaman da birbirinin yerine kullanılan tanımlardır. Şiddet; bir kişiye güç ve baskı uygulayarak isteği dışında bir şey yapmak ya da yaptırmak; şiddet uygulama işlemi ise zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel ya da psikolojik olarak acı çektirme ya da işkence, vurma, yaralama olarak tanımlanmaktadır (Başoğlu, 1998). Şiddet; yıkıcı, yok edici saldırganlığın bir biçimi olarak kişilere ya da nesnelere çeşitli boyutlarda zarar vermeyi içeren güçlü, kontrolsüz, aşırı, birdenbire, toplu ya da bireysel görülebilen bir olgudur (Yıldırım, 1998: 25). Şiddet, fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır (Tınaz, 2008). Şiddet, saldırganlığın bir çeşididir ve saldırgan davranışın uç noktasıdır. Yani her saldırgan davranış, şiddet içermeyebilir (Kılıçgil, 2003).

Şiddet, bünyesinde birçok olumsuz davranışı barındırır. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz: tehdit, küçük düşürme, aşağılama, suçlama, ezmek. Son yıllarda işyerlerinde şiddet konusundaki ısrarlı davranışlarda artış vardır. Etik olmayan bu olumsuz davranışlar çalışanın etkililiğini, motivasyonunu, iş verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Tengilimoğlu, Mansur ve Dziegielewski, 2010).

Çağımız insanı, şiddetin toplumsal hayatın her alanına yayıldığına, bütün dünyada hızla tırmandığına ve çeşitlendiğine tanıklık etmektedir. Millet meclislerinden sokaklara, ev ve aile ortamından okullara, işyerlerine kadar hemen hemen her alanda yaşanan şiddet olayları medyada geniş yer bulmakta ve dikkatlerimizi çekmektedir. Şiddet, farklı şekillerde kendini göstermekte; baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme ya da caydırma amaçlı davranışlar toplumdan topluma farklılaşmakla beraber sürekli bir biçimde ve her

toplumda yaşanmakta, günlük yaşamın bir parçası olma özelliğini hala korumaktadır (Keleş ve Ünsal, 1996: 91). Tabidir ki işyeri içerisinde hoşlanılmayan bir kişiye fiziksel şiddet davranışı göstermek kolay olmadığı için fiziksel şiddetin yerini psikolojik şiddet (mobbing) almıştır.

Mobbing, bir psikolojik şiddet veya psikolojik terördür. Ancak şiddetten söz edildiğinde genelde fiziksel müdahale ve somut iz bırakan fiili şiddet aklımıza gelir. Oysa şiddet, sadece kaba biçimi ile fiziksel özellikte olmayıp ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. Şiddetin soyut biçimi olan mobbing, fiziksel şiddet de içeren “bullying”den daha tehlikelidir ve daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir (Tınaz, 2008: 47).

Özellikle kamu kurumlarında kaba şiddetin kabul edilemezliğine ilişkin yasal düzenlemeler nedeniyle mobbingin uygulanması yaygınlaşmaktadır. Bu yolla hedef seçilen kişiler, daha doğru bir deyişle kurbanlar; bıkırma, mobbing, dışlama, örgütün sunduğu bazı olanaklardan yoksun bırakma, aşağılama, örgütsel kaynak kullanımında adaletsizlik, haklardan yararlanmayı engelleme veya geciktirme gibi mobbinge neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalarak mobbing mağduru olmaktadır (Tınaz, 2008: 48). Bu nedenle bireye ve örgüte vereceği zararlar konusunda tüm çalışanların bilgilendirilmesi ve bu konuda yasal düzenlemelere gidilmesi yararlı olabilir.

Mobbingle ilgili araştırma ve fikirleriyle kabul görmüş Leymann, 1984'te İsveç'te mobbingle ilgili davranışların neler olduğunu belirlerken bu davranışların işyeri terörü olarak ifade edilebileceğini belirtmiştir. Bu terör, bir ya da birden fazla kişinin bir kişiye sistemli olarak uyguladığı etik dışı tavır ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır (Leymann, 1996: 166).

Çalışanlar, bazen üstlerince yapılan ağır eleştirilere maruz kalmakta ve kendilerini ifade edemeden suçlu durumuna düşerek yalnız başlarına kalabilmektedirler. Bu kişiler, işlerini kaybetmemek adına veya işlerinde yükselmelerinin önleneyeği korkusuyla geleceğe dair korku ve endişelerinden, cesaretsiz davranarak her şeyi kabullenebilmektedirler. Yaşananlar kişiler kadar hizmette buldukları örgütlerinde önemli bir sorunu haline gelebilmektedir. Kişinin sürekli duygusal saldırı ile baskıyla bir arada yaşaması zamanla nefes alması bile güçleştirebilmektedir. İşyerinde yaşanan bu tür sorunlar zamanla kişinin

tüm yaşantısına yayılmaya başlar. Kişi yavaş yavaş rutin hayatını sürdürmekte sorunlar yaşar. Kişinin mobbinge, sürekli maruz kalması durumunda depresyon, fiziksel şikâyetlerle ortaya çıkan psikosomatik rahatsızlıklar başta olmak üzere kişinin yapısının müsait olmasıyla da birçok psikolojik rahatsızlık görülebilmektedir (Leymann, 1990: 119-126).

Einarsen ve arkadaşlarına göre mobbing, son yıllarda gelişmiş batı ülkelerinde yaygınlaşan bir dışlama yöntemidir. Fransa, İtalya ve Almanya gibi ülkelerde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin bu saldırılar nedeniyle psikologlar tarafından tedavi gördüğü belirtilmektedir. Ayrıca mobbing, bir suç olmasına rağmen bu davranışlar, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. Yapılan araştırmalar, mobbing eyleminin ortaya çıktığı işyerlerinde düşük kaliteli bir çalışma ortamı olduğunu kanıtlanmıştır (Yıldırım, 2008:11-12).

İş yerlerinin birçoğunda mobbingin neden olduğu sorunlarla karşılaşılmasına rağmen konunun yeterince bilinmemesi, yöneticilerin bu konuyla ilgili bilgisizlikleri gibi sebeplerle bu sorunu ortadan kaldırmaya dönük önlemler alınmamaktadır. Hizmet sektörünün içerisinde yer alan iletişim ve etkileşimin yoğun bir şekilde yaşandığı okullarda ve diğer eğitim örgütlerinde de mobbing eylemlerine rastlamak olasıdır. Arpacıoğlu (2002)'na göre araştırmalar, mobbingin sosyal işlerde, öğretmenler arasında ve eğitim kurumlarında görülme riskinin daha yüksek ve ortalamanın 2.8 katı olduğunu ortaya koymaktadır. ILO'nun raporuna göre öğretmenler, duygusal şiddete maruz kalma riski yüksek grupta yer almaktadır. Bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratabilen mobbing, öğretmenler ve çalıştıkları örgütler üzerinde de istenmeyen etkilere yol açabilir. Mobbingin yaşandığı eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri güçleşebilir. Öğretmenler arasında iletişim ve işbirliği zayıflar, takım ruhu kaybolur. Öğretmenlerin, örgüte bağlılıkları azalabilir. Mobbingin yaşandığı örgütlerde, personel devrinin hızlanması ve örgüt imajının zedelenmesi de beklenen bir sonuçtur (ILO, 1998). Öğretmenlerin görevlerini nitelikli ve verimli bir şekilde yerine getirememesi, örgütlerine olan bağlılıklarının azalmasının öğrencileri ve eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyeceği muhtemeldir.

Mobbingin zararlarının önlenmesi için konunun öneminin yetkili kurumlarca fark edilmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırma ile ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okullarda mobbingin varlığına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ile mobbingin birey, örgüt ve toplum sağlığına verdiği zararın fark edilmesine ve bu konuda bazı önlemlerin alınmasına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, Şanlıurfa il merkezinde yer alan genel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing)e ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1- Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, genel olarak psikolojik şiddet (mobbing) davranışlarının yaşanma düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, psikolojik şiddet (mobbing) davranışlarının yaşanma düzeyine ilişkin görüşleri öğretmenlerin;

- a) cinsiyet
 - b) kıdem
 - c) medeni durum
 - d) psikolojik şiddetin kimden görüldüğü
 - e) psikolojik şiddete karşı verilen tepki
- Değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Günümüzde çağdaş bir örgütün öncelikli görevi çalışanına değer vermesi, sosyal ve duygusal açıdan ona sağlıklı, güvenli ve doyumlu bir çalışma ortamı sağlamasıdır. Yönetim bilimi ve örgüt psikolojisi alanında yapılan pek çok araştırma, çalışanlarının ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını doyuran örgütlerin daha etkili ve üretken olabildiklerini ortaya koymaktadır. Çalışan mutluluğunun önemini kavrayan örgütler, iş ve yaşam şartlarını iyileştirme yollarını araştırarak bu konuda önlemler almakta ve bazı çalışmalar yapmaktadır (Aydın, 2009).

Örgüt psikolojisi alanında çalışanların son zamanlarda sıkça üstünde durdukları bir konu da mobbing, psikolojik şiddet, duygusal taciz gibi isimlerle tanımlanan mobbing

eylemleridir. Çalışanların verimini, moral ve motivasyonunu düşüren bu örgütsel hastalık hemen hemen her örgütte yaşanmakta, fakat görmezden gelinmekte ya da önemsenmemektedir. İşten ayrılmalar ve hatta intiharlarla sonuçlanabilen mobbing süreci, ülkemizde ve eğitim örgütlerinde yeni yeni araştırılmaya başlanan bir konudur. Bu nedenle kişiler ve kurumlar bu konuda henüz yeterli bilgi sahibi değildir (Aydın, 2009).

Ülkemizde konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin, iş ortamlarına karşı genel bir memnuniyetsizlik ve rahatsızlık duydukları gözlenmektedir. Bunun nedenlerinden birinin de mobbing olması muhtemeldir. Bu araştırmanın, konuya dikkat çekilmesi ve yapılacak ilgili araştırmalara kaynak yaratması bakımından katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca yöneticilerin, okullarındaki diğer öğretmenleri bilgilendirmeleri sayesinde mobbingin yaşanma durumunun da azaltılmasına katkı sağlayabilir.

1.4. Sayıtlılar

1. Ölçeklerle toplanan veriler, örneklem içinde bulunan öğretmenlerin görüşlerini tam olarak yansıtmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenler, kendilerine verilen ölçme araçlarını içtenlikle ve doğru bir biçimde cevaplamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonuçları, Şanlıurfa ili merkezinde yer alan resmi ve genel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırma, duygusal şiddet sürecinde rol oynadığı düşünülen alt problemlerde belirtilmiş olan değişkenlerle sınırlıdır.

Araştırmayla elde edilen bulgular, araştırma ölçeğiyle toplanmış verilerle sınırlıdır.

1.6. Varsayımlar

Araştırmanın temel varsayımı aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılan օđretmenler kendilerine verilen veri toplama aracını içtenlikle ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde cevaplandırmışlardır.

1.7. Tanımlar

օđretmen: Ortaօđretim okullarında gօrevli branş օđretmenleridir.

Psikolojik şiddet (Mobbing): Mobbing, bir օrgütte çalışan iřgօrene, üstü/eşiti ya da ast/ları tarafından farklı nedenlerle psikolojik olarak tahrip etmek/ezmek amacıyla yapılan incitici tutum/ davranışlar, tacizler ve duygusal saldırılardır.

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2. 1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramı ve Tarihçesi

Mobbing kavramı, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Kontranz Lorenz tarafından 1960'lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz bu sözcükle, büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları kastetmiştir. Lorenz, "mobbing" kavramını kurbanı izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen söz konusu bu davranışların ciddiyetini vurgulamak için kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27). Lorenz, birçok hayvan türünü kullanarak yaptığı çalışmaların sonucunda, birçok hayvanın kendi cinslerine gösterdiği saldırganlığın o türün aleyhine değil, aksine kendi türlerinin devamını sağlayan mecburi bir içgüdü olduğunu ileri sürmüştür. Bu düşüncesini de saldırganlığın yok edici bir davranışmış gibi görünmesine rağmen hayvan türlerinin kendi yaşam alanlarını korumalarında, kendilerini güvende hissetmeleri ve yaşamlarını devam ettirmelerinde önemli olduğunu ileri sürerek savunmuştur. Ayrıca insanlardaki saldırganlığın yol açtığı tehlikelerin, farklı boyutlarını da ortaya koymaktadır. Lorenz'e göre insanlarda görülen saldırganlık bilinen dışsal faktörlere bağlı bir tepki olsaydı insanlık, bu derece tehlikede olmaz ve saldırganlığa neden olan faktörler engellenebilirdi. Ancak bu mümkün olmadığı ve insanların saldırgan davranışları aniden ortaya çıkıp tahmin edilemez olması dolayısı ile tehlikelidir (Lorenz, 1996: 165-168).

Daha sonra İsveçli Peter Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık ve kabadayılık biçimindeki davranışları araştırmıştır. 1980'li yıllarda Heinz Leymann'ın mobbing kavramını; iş yaşamındaki baskı, şiddet ve mobbing hareketlerini tanımlamak için kullandığı görülmektedir. Leymann'ın, İsveç ve Almanya'da yaptığı araştırmalar sonucunda taciz ve mobbing olaylarının iş dünyasında da geniş boyutta yer aldığı ortaya çıkmıştır. Leymann, 1984 yılında araştırma bulgularını yayınlamış ve bu çalışmasının ardından "mobbing" kavramı işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayacak biçimde kullanılmaya başlamıştır (Çobanoğlu, 2005: 27).

1976 yılında Brodsky, işyerinde mobbingi anlatan “Taciz Edilmiş Çalışan”ı yazmıştır. Ancak Brodsky, bu konuları mobbing bağlamında, doğrudan ve bilinçli olarak analiz etmemiştir. Daha çok sıradan bir çalışanın, günlük yaşantısındaki güçlüklerin yarattığı stres üzerinde durmuştur. 1983’te üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmeleri üzerine dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç’te çok geniş çaplı bir araştırma başlatmış; araştırmayı Dan Olweus yönetmiş, okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını ortaya çıkarmaya çalışmış ve bu araştırmada "olguyu" tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “bullying” terimini kullanmıştır (Yüçetürk, 2010).

1990 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC'deki bir programda yayımlanan dizisinde, İngiltere'deki zorbalık olaylarına dikkatleri çekmiştir. 1992 yılında ise mobbing mağdurlarına yardım amacıyla Adams adıyla bir vakıf kurulmuştur. Vakıf, işyerindeki zorbalığın boyutları ve tacizci e-postaların araştırmalarını yürütmekle kalmamış, cinsel ve ırksal tacizleri de ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre mobbing; “birey veya grubu sabote etmek amacıyla yapılan intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlardan birine karşı biraraya gelmekte ve kişiye karşı mobbing uygulanarak kişi tacize maruz bırakılmaktadır. Mobbing, bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli negatif görüşler ya da eleştiriler, ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı gibi eylemleri kapsamaktadır (ILO, 2008).

Mobbing, bugün artık iş yaşamının bir sorunu olarak gündeme girmiş ve akademik çalışmalara da konu olmaktadır. Bu kavram, Türkiye’de yıldırma, duygusal taciz, mobbing ve benzerleri tanımlarla literatüre girmiş olsa da uluslararası kabul gören "mobbing" ifadesi ülkemizde de kullanılmaktadır. Buna rağmen mobbing kavramı ve süreci ülkemizde yeni yeni bilinmektedir veya hiç bilinmemektedir (Aydın, 2009).

Mobbing, bir örgütte çalışan işgörenin, üstü veya eşiti, astı ya da astları tarafından farklı nedenlerle psikolojik olarak tahrip etmek/ezmek amacıyla yapılan incitici tutum, davranış, tacizler ve duygusal saldırılardır (Yaman, 2007, 2009a). Baykal mobbingi, işyerinde belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süreli ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz davranışlar olarak tanımlamıştır (Baykal, 2005: 7). Mobbing, sistematik olarak

bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır. Davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Davranışın kasıtlı bir şekilde yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri, en azından altı ay devam ediyor olmasıdır (Laçiner, 2007, 1). Mobbing, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı, yıpratma hareketidir (Baltaş, 2003). Yüçetürk (2003) mobbingin, örgütte sık sık uygulanan uzun süre devam eden düşmanca eylemler olduğunu belirtmektedir. Einarsen (2000) tarafından mobbing, genel anlamda çalışanların işyerlerindeki çalışma arkadaşları, astları, üstleri veya yöneticileri tarafından sürekli ve sistematik bir şekilde kırıcı ve kötü bir davranışa maruz kalma olarak ifade edilmiştir.

Mobbing; kültürel, ahlâkî ve maddî nedenlerden kaynaklanabilir. Bireyler kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini, başkalarını çekiştirerek davranışlarına, kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar. Bu durum dedikodu denilen ve genellikle yanlış ve amaçlı yorumları içeren bir yanlış iletişim tarzını geliştirir (Pehlivan 1993: 66).

Son yirmi yılda "bullying" olarak da bilinen "mobbing"in etki ve sebeplerini anlamamızı geliştiren birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların üç temel sonucu vardır: Birincisi "mobbing" davranışları, örgüt yönetimleri tarafından özel bir strateji olarak görmezlikten gelinmiş, müsamaha gösterilmiş, yanlış anlamlandırılmış ya da gerçekten teşvik edilmiştir. İkinci sonuç, bir işyeri davranışı olarak bu davranışların işyerindeki cinsel taciz ya da ayrımcılıktan farkı henüz açıkça tanımlanmamıştır. Üçüncü olarak mağdurlar, yasal eyleme başlarken yalnız bırakıldıkları ve kendilerini savunurken güçsüz oldukları kanısını taşımaktadırlar (Paksoy, 2007).

İş yaşamında mobbing, düşmanca ve etik olmayan iletişimi ifade eder. Sistematik bir şekilde, bir ya da birkaç kişi tarafından bir kişiye karşı onu çaresiz ve korumasız bir hale düşürmek amacıyla yapılır. Mobbing davranışı, sıklıkla istatistikî olarak haftada bir kez ve uzun bir dönemi en az altı ayı kapsayacak şekilde gerçekleşir (Leymann, 1996: 165). Leymann, Einarsen ve Skogstad gibi araştırmacılar bir davranışı, psikolojik şiddet olarak nitelendirmek için bu davranışın tekrarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Adams ve Randall ise psikolojik şiddet ile bir kez karşılaşılsa dahi bu davranışın mağdur üzerinde yıkıcı bir etkisi olduğu görüşünü savunmaktadır (Karavardar, 2010).

İngilizce "mobbing" kavramı, "mob" sözcüğünden gelmektedir. "Mob" sözcüğü, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kabalık anlamı taşımaktadır. Sözcük Latince "mobile vulgus" olarak türemektedir. Mobbing sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (Arslan, 2007: 8). Mobbing'in Türkçe karşılığı konusunda Türk Dil Kurumu "duygusal taciz, ofis içi duygusal taciz, örgütsel baskı, psikolojik taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık" gibi karşılıklar kullanmaktadır (TDK, 2005). Mobbing kavramı ile ilgili tartışmalar halen sürmekte olup tam bir yargıya varılamamıştır. Yurt dışında kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Şekil 1'deki gibidir (Yavuz, 2007: 10):

Şekil 1. Mobbing Kavramına Karşılık Olarak Yurt Dışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar

YAZAR	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Leymann (1990, 1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist, Österman Hjelt-Böck (1994)	Work Harassment
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Trott ve Maclean (1994) Keashly (1998)	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
O'Moore, Seigne McGuire ve Smith (1998)	Bullying
Hoel ve Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001)	Bullying

Kaynak: Ocak, 2008

Davenport, Schwartz ve Elliott, işyerindeki mobbingin aşağılama, yalnız bırakma, küçük düşürme ve korkutma şeklinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Birçok yazar bu duygusal çöküntü hallerini şiddet veya zorbalık olarak belirtmiştir. Mobbing ve zorbalık kavramlarını Westhues birbirinden ayırmıştır. Westhues mobbingi, bir grup insanın bir kişiye karşı ortaklaşa uyguladıkları olumsuz davranışlar olarak dile getirirken zorbalığınsa bir kişi tarafından gerçekleştirildiğine dikkat çekmiştir. Araştırmalarda, şiddetin etkilerinin çok geniş bir alana yayıldığı ortaya çıkmıştır. Birleşik Devletler'de çalışanların %53'ünün mobbinge maruz kaldığını ve çalışanların %78'inin de bunlara tanıklık ettiğini rapor etmiştir. Avrupa ülkelerinde bu oranın %15 olduğunu belirlemiştir. İspanya'da çalışanların

üçte biri mobbing mağdurudur. Birleşik Devletler’de mobbing mağdurlarının %38’inin sağlık sorunları olduğu ortaya çıkmıştır (Keim ve McDermott, 2010).

2.2. Mobbing İle İlgili Kavramlar

Mobbing, yeni bir kavram olması ve sınırlarının net bir şekilde bilinmemesi dolayısıyla diğer kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bu kavramları incelemek, mobbingle ortak ve farklı yönlerine bakmak konunun anlaşılması açısından faydalı olacaktır.

2.2.1. Zorbalık Kavramı

İngiliz gazeteci Andrea Adams tarafından 1988 yılında ortaya atılan işyerinde zorbalık (workplace bullying) kavramı; Birleşik Krallık, ABD ve Avustralya gibi İngilizce konuşulan ülkelerde bu eylemleri anlatmak için tercih edilirken; İskandinavya, Almanya ve diğer Kıta Avrupası ülkelerinde bunun yerine “workplace mobbing” (işyerinde psikolojik taciz)= kavramı kullanılmaktadır. Leymann “bullying” terimini fiziksel şiddet ve tehdidi ifade ettiği için kullanmadıklarını belirtmiştir (Aydın, 2008).

Zorbalık; bir kurbanı karşı bir ya da daha fazla öğrenci tarafından başlatılan takılma, kızdırma, tehdit etme, vurma ve çalma gibi doğrudan yapılan davranışları içerebileceği gibi; doğrudan zorbalık olaylarına ek olarak, etkinliklere seçmeme, amaçlanmış bir biçimde sosyal olarak toplumdandan ya da bir gruptan dışlama biçiminde dolaylı da olabilir. Zorbalık olayları ister doğrudan, ister dolaylı bir biçimde gerçekleşmiş olsun; bir davranışın zorbalık olup olmadığının tespitinde belirleyici faktör, davranışın zaman içerisinde tekrarlanan, taciz ve istismarın devamlı bir modelini oluşturan fiziksel ya da psikolojik saldırganlık içeriyor olmasıdır (Koç, 2006).

Nitekim kaba söylemler ve davranışlar şeklinde kendini gösteren ve amacı daha çok karşıdaki kişiyi alt etmek olan zorbalığın sonuçları genelde fiziksel iken; incitme, küçük düşürme ve alay etme gibi daha çok psikolojik bir yıkımın amaçlandığı davranışlarla yürütülen psikolojik şiddet sonuçları hem fiziksel hem de duygusal olabilmektedir. Bunun yanında, fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak, kanıtlamak ve tedavi etmek daha kolay iken; mobbingin teşhisi, nedenlerinin ortaya koyulması, kanıtlanması ve tedavi çok daha zordur. Bu nedenle yasal düzenlemeler ile önemli ölçüde önüne geçilen fiziksel şiddetin yerini günümüzde mobbingin almaya başladığı görülmektedir (Tınaz, 2006).

2.2.2. Stres Kavramı

Stres kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Stres kavramını ilk kez ortaya atan Hans Selye'dir. Selye 1956'da stresi, organizmanın her tür değişmeye yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır. Bu tanımda belirtilen stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakılmaksızın her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği tepkidir. Selye'nin tanımı bir stres tepkisinin uyanmasında hem memnuniyet verici hem de sıkıntılı oluşumların etkili olduğuna işaret etmektedir. Birey üzerinde memnuniyet sağlayan strese "olumlu stres", sıkıntı yaratan strese de "olumsuz stres" adı verilmektedir (Aktop, 2006).

Almanya'da stresle ilgili yapılan araştırmalarda, mobbing konusu da tartışılmış ve mobbingin çok yaygın ve tehlikeli bir stres türü olduğu gözlenmiştir. Araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar, mobbingin sosyal bir olgu olarak görüldüğü, sosyal bir stres yarattığı, negatif, psikolojik ve biyolojik stres tepkileri gösterdiğidir. Mobbinge gösterilen tepkilerle strese gösterilen tepkiler benzerlikler göstermektedir, fakat burada ayırıcı nokta örgütlerde iş koşullarından doğan stres faktörleri varsa bundan çalışanlar etkilenirken mobbingde genelde tek bir kişi etkilenmektedir (Kirel, 2008: 17).

Örgütlerde, bazı stres unsurları mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlar. Bunlardan en sık görüleni rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, kişinin yapacağı işiyle ilgili belirsizlik ya da sosyal duygusal belirsizlik olmak üzere iki grupta incelenebilir. Kişi, kendisini başkalarının nasıl değerlendirdiğinden emin olmazsa, etrafına karşı şüphe duyacaktır. Bu durum da çalışanlarda duygusal tepkilere yol açabilir (Tosi ve Hamner, 2002: 301).

Mobbing sonucu kurbanların, çok yüksek düzeyde travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı belirlenmiştir. Örneğin Quine 1999 yılında yaptığı bir çalışmada, 1100 kişilik bir çalışma grubuyla güvenlik elemanlarının yaşadığı mobbing ve bunun sağlık bakımından sonuçlarını incelemiştir. Çalışmada, örneklemin % 38'nin son bir yıl içinde bir veya birden fazla mobbing yaşadığı, % 42'sinin de mobbinge tanık olduğu belirlenmiştir. Mobbing mağduru veya kurbanı olanlar düşük iş doyumunu ve yüksek düzeyde stres, depresyon ve anksiyete yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bu kişiler işten ayrılmaya teşebbüs ettiklerini de eklemiştir (Gökçe, 2008: 69-70).

2.2.3. Çatışma Kavramı

Mobbing yoğun bir bireyler arası çatışma olarak incelenebilir. Genel anlamda çatışma, bir örgütte birey ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım düşünüldüğünde örgütlerde çatışma sürecinde mobbingin doğal bir olgu olarak ortaya çıkabileceği söylenebilir. Örgütlerde bireylerin bilgi ve tecrübeleri, ilgi alanları ve yetenekleri birbirinden farklıdır; kişilik, yetiştirilme tarzı, geldiği sosyo- kültürel çevre de davranışlarımızı etkileyince çatışmalar kaçınılmaz olacaktır (Kırel, 2008: 18). Çatışmayla mobbing, arasındaki ayırıcı nokta ilgili davranışların niteliğinden çok bu davranışların yapılma süresi ve sıklığıdır (Leymann, 1996: 168).

Örgütlerde çatışma nedeni ile bireyler, bazı konularda karar veremezler, dengesiz ve çelişkili davranışlar içinde bulunurlar. Birey, kendi içindeki bu çatışmayı yanındakilere yansıtarak psikolojik tacizlerde bulunabilir. Hele üst düzeyde ise astlar üzerinde daha da baskı oluşabilir (Kırel, 2008: 18).

Bireylerarası çatışmalar ise iki bireyin birbiri ile çeşitli fikir, duygu ve görüş ayrılıklarına düşmesidir. Örgütlerde en çok rastlanan bireylerarası çatışma türleri ast- üst çatışmaları ile komuta kurmay yöneticileri arasındaki kişisel anlaşmazlıklardan doğan çatışmalardır. Buna ilave olarak aynı örgütsel düzeylerde bireysel farklılıklardan doğan çatışmalarda rastlanmaktadır (Kırel, 2008: 18). Aşağıda verilen Şekil 2’de sağlıklı çatışma ve mobbing arasındaki farklılıklar verilmiştir:

Şekil 2. Sağlıklı Çatışma ve Mobbing Farklılıkları

Sağlıklı Çatışma	Psikolojik Şiddet
Belirlenmiş örgütsel rol ve görevler	Örgütsel yapıda rol belirsizliği
Ekip ilişkisi	İşbirlikçi olmayan davranış biçimi
Ortak paylaşılan hedefler	Kişisel hedefler
Kişiler arası açık ilişkiler	Kişiler arası ilişkilerde belirsizlik
Sağlıklı örgütsel yapı	Örgütsel kusurlar
Ara sıra uyumsuzluk	Sistematik, sürekli, etik olmayan davranışlar
Açık ve samimi stratejiler	Çift taraflı stratejiler
Açık çatışma ve tartışma	Gizli eylemler ve çatışmanın reddi
Doğrudan iletişim	Dolaylı iletişim
İstenmeyen durumlara karşı önceden önlem alma	Önlem almada ihmal

Kaynak: Gökçe, 2008: 67

Şekil 2’de de görüldüğü gibi sağlıklı bir örgütte, çatışmadan en iyi şekilde faydalanılarak mobbinge fırsat verilmez. Gökçe (2008: 67)’ye göre, rolleri ve görevleri belirlenmiş olan çalışanlar arasında sağlıklı çatışmalar yaşanır. Bu tür çatışmaların yarattığı sonuçları elde edebilmek için işbirliği yapılmalı, hedefler işyerindekiler tarafından paylaşılmalıdır. Çalışanlar arasında açık ve doğrudan iletişim kurulmalıdır. İşin sürdürülmesinde uygulanan stratejiler açık, anlaşılır ve samimi olmalıdır. Ancak böyle durumlarda örgütü daha dinamik hale getiren çatışmalar yaşanır

Başaran (1998: 204)’a göre, çalışanların çatışmaya yatkın olması, çatışmanın birinci kaynağıdır. Çocukluktan beri çatışmaya elverişli bir kişilik geliştirmesi, çalışanı, küçük nedenlerle büyük uyuşmazlıklara itebilir. Kimi zaman bu çalışanlar, neden olmadan da çatışma zevkinden kendini alamaz.

Okullarda da yöneticiler ve öğretmenler arasında yaşanan ve mobbinge kadar giden çatışmalar, eğitim yaşantısı içinde “kazanmak- kaybetmek” olarak ele alınmaktadır. Böyle durumlarda okul yöneticilerinin, temel yöneticilik becerilerinden olan çatışma yönetimini uygulaması, mobbing olasılığının önüne geçebilir (Gökçe, 2008: 68).

2.2.4. Gölge Taciz (Stalking) Kavramı

Gölge taciz, bir insanı art niyetli ve planlı bir şekilde ısrarla ve defalarca rahatsız etmektir (Çobanoğlu, 2005: 171).

Gölge taciz davranışı(Çobanoğlu, 2005: 172):

- Belli bir insan üzerinde yoğunlaştığında
- Korku hissi uyandırdığında
- Bünyeye verilebilecek fiziksel zararlar söz konusu olduğunda
- Olay birçok defa tekrarladığında
- Kötü niyetli ve kasti yapıldığında söz konusudur.

Gölge taciz, mobbingden farklı olarak genelde işyeri dışında oluşan bir saldırı türüdür. Mobbingin aksine, tacizcilerin çoğu iş arkadaşları değil, kişiyi yakından tanıyan iş yeri dışından insanlardır. Gölge taciz olayı cinsel saldırılarla da sonuçlanabilir. Oysa mobbing

olayında cinsel taciz oranı son derece düşüktür. Ancak ulaşılan bazı olaylarda mobbing davranışının, stalking ile pekiştirildiği de rapor edilmiştir (Çobanoğlu, 2005: 173- 174).

Gölge taciz kapsamına giren konular

- Telefon yoluyla taciz
- Mesaj yoluyla tehdit
- Araba ve özel eşyaya zarar verme
- Elektronik posta veya mektupla taciz
- İmalî tehditler (sözlü veya yazılı olabilir)
- Yakın mesafeden takip
- Aletle veya çıplak gözle izleme
- Bir insanı işe gidiş gelişlerde aynı noktada bekleme
- Anlamsız ve yersiz iletişim kurma çabaları
- İzinsiz özel alanlara girme
- Gizli taciz kurbanının bahçesine veya hayvanlarına zarar verme
- Kurbanı kanlı mektup veya yırtılmış resim gönderme

ABD’de 8000 kadın ve 8000 erkeğin katıldığı bir araştırmanın sonuçlarına göre; kadınların %8’i erkeklerin % 2’si hayatlarında bir kez gölge taciz olayını yaşamışlardır. Kurbanların %78’i kadın, saldırganların ise %87’si erkektir. Kurbanların %74’ü, 18-39 yaş arasındadır. Bayanlarda %59, erkeklerde ise %30 taciz olayı eski eş, sevgili ve iş arkadaşı gibi kurbanı yakın kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Koca ve sevgili tarafından gizli tacize uğrayanların %81’i ayrıca fiziki saldırıya da maruz kalmıştır. Koca ve sevgilileri tarafından tacize uğrayan kadınların %31’i cinsel tacize de uğramıştır. Kadınların % 30’u, erkeklerin % 20’si psikolojik destek almıştır. Ortalama gölge taciz süresi 1,8 yıl olarak gerçekleşmiştir (Çobanoğlu, 2005: 173).

2.3. Mobbing Davranışları

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbinge neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazılarının, tamamen negatif olarak görülebilmesine rağmen bazıları, sadece normal etkileşim

davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilirler. Ancak bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz, 2006).

Örgütlerde her geçen gün yaygınlaşan mobbing davranışlarının, çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik sağlık problemlerine hatta intiharlara neden olacak kadar olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Mobbing, yeryüzündeki her iş yerinde olup, kültürle ilişkili bir olgudur. Bu yüzden meydana geliş şekli ve hassasiyet ülkeden ülkeye değişmektedir (Cassitto, 2003:11).

1998 yılında ABD'de internet üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre işyerlerinde en çok karşılaşılan on mobbing davranışı aşağıdadır (Yavuz, 2007):

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması),
- Bağırılma,
- Şerefın lekelenmesi.

Bu tür mobbinge maruz kalan çalışanlarda depresyon, travma, sürekli uyuma, aşırı yeme, aşırı alkol alımı gibi problemlere rastlanılabilir. Di Martino'nun Finlandiya'da yaptığı bir çalışmada mağdurların %40'ında aşırı stres, %50'sinde duygusal çöküntü, %30'unda ise aşırı bir endişe olduğu belirlenmiştir (Keim ve McDermott, 2010).

Mobbing, özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde bariz bir şekilde görülür. Örneğin, "okullarda mobbing" öğrenciler üzerinde çok zararlı etkileri olabilen, fakat Türkiye'de şimdiye kadar geniş çaplı bir araştırmanın henüz yapılmadığı bir alandır. Yapılan araştırmalar Alman okullarında

öğrenim gören en az 10 öğrenciden birinin yani yaklaşık bir milyon öğrencinin ciddi bir şekilde mobbinge maruz kaldığını göstermektedir. Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Bu güçlüğün nedeni, üzerinde tam olarak anlaşılmış bir “mobbing” tanımı yapılamamış olmasıdır. Kimi zaman mobbing davranışları ile cinsel taciz ve ayrımcılık arasındaki sınır da belirlenememektedir. İşyerinde “mobbing”de, eskiden beri var olan, fakat insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarılmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Mobbing konusuna ancak şimdi gereken önemin verilmesinin temel nedeni, mobbingin sebepleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış açılarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır (www.alomaliye.com).

Cemaloğlu (2007)’nun, Clarke’den aktardığına göre mobbing davranışı sergileyenler genellikle bunu bir alışkanlık haline getirmiştir. Mobbing davranışını sergileyenler, her türlü ortamda mobbing uygulayabilecekleri işgörenleri bulacaklardır. Karşılıksız bırakılırsa artarak sürecektir. Örgütsel ortamda mobbing serbest bırakıldığı zaman ise giderek diğer insanları da mobbing ikilisinin taraflarından birine katılmaya zorlayacaktır. Genellikle de diğer kişiler, yıldırın tarafa katılmaktadır. Keim ve McDermott (2010)’a göre, mobbingin bir de bilinmeyen yanı vardır. Çalışanların bazıları da başına gelen bu durumu kariyerlerinin olumsuz etkileneceği düşüncesinden veya utandıklarından dolayı dile getirememektedirler.

Resch ve Schubinski (Akt. Kırel, 2007)’ye göre, ekonomistler mobbingin maliyetini, mobbingi önlemek için yapılan programların maliyetinden çok daha yüksek bulmaktadır. Buna rağmen, örgütlerde mobbing karşıtı programlara gereksiz olarak bakılmaktadır. Oysaki örgütler, sosyal programlara yatırım yaparak örgüt içerisinde ve dışında imajlarını zenginleştirebilirler.

Leymann (1996), mobbing sürecini aşağıdaki gibi dört aşamada anlatmıştır:

1. Kritik Olaylar; yaşananların su yüzüne çıkmasının sebebi çoğunlukla çatışmadır, doayısıyla mobbing çatışmayı alevlendiren bir etken olarak kabul edilir.

2. Mobbing ve Küçük Düşürme; mobbing hareketleri herhangi bir saldırı veya işten çıkarılmaya sebep olmaz, fakat normalmiş gibi gözükten davranışların altından uygulanır. Uzun vadede kişinin küçük düşürülme davranışına maruz kalması olayın boyutunu değiştirmektedir. Günlük hayatta bu tür davranışlar normal karşılanabilse de amaç kişiyi cezalandırıp dışlamaktır. Saldırganca davranışlar hem mobbingin hem de küçük düşürmenin temel özelliklerindedir.

3. Personel Yönetimi; yönetimin olaya karıştığı bu aşamada daha önceki duruma bakılarak yönetim ve diğer çalışanlar yanlış hüküm verip kurbandan kurtulmaya çalışılır. Kişinin hakları çiğnenip, kişi küçük duruma düşürülür. Yönetim ve diğer çalışanlar olayı doğru değerlendirmek yerine durumu kurbanın kişilik yapısına bağlayarak açıklama yöntemine giderler.

4. İşten Çıkarılma; mobbingin bilinen sonuçlarından biri de kişinin emeklilik yaşı dolmadan, kişiyi işten çıkarmaya çalışmaktır. Bu davranışların sonucu kişinin ilaç kullanmasından psikolojik destek almasına kadar gitmektedir. Ancak yönetim, kurbanın yaşadıklarına inanmamakla birlikte kurbanı; paranoya, manik depresyon, kişilik bozukluğu gibi yanlış tanılarda koymaktadır.

Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Mobbing arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar. Herkesin mobbing dayanma sınırı farklıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Mobbing tolere edemeyen mağduru bekleyen son, kişisel benlik duygusunun kaybı veya ölümüdür (www.doktortr.net).

Mobbing sürecinde, sık başvurulanan yollardan biri de mağduru karalamaktır. Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi gösterilir veya daha önce şikayet konusu olmayan bazı hataları, sorun olarak görülebilir. Bu aşamada kurbanın sağlığı etkilenir, birtakım semptomlar görülmeye başlar. Performans düşüren konsantrasyon bozukluğu, hastalık izinleri genellikle bu aşamada sık gözlenen belirtilerdir. Mobbingin bu aşamasında kurban artık bellidir ve tanımlanmıştır. Dolayısıyla sıra bilinen ve tanımlanan kurbanı ortadan kaldırmaya gelmiştir (www.doktortr.net).

2.3.1. Mobbingin Davranışsal Belirtileri

Tınaz (2006)'a göre, mobbingin davranışsal belirtileri aşağıda sıralanmıştır:

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

Her mobbing olgusunda bu davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması şart değildir. Ancak bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olur. Bu listede bulunan davranışlardan herhangi biri, bir birey için problem oluştururken bir başka birey için hiçbir

sorun oluşturmazabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliğini alır ve mobbing davranışı haline gelir. Mobbingin davranışsal belirtilerinin yanı sıra bir işyerinde mobbingin varlığına işaret eden birtakım fizyolojik belirtiler de bireylerde gözlenebilir (Tınaz, 2006). Aşağıda Şekil 3'te mobbing sürecinin aşamaları verilmiştir:

Şekil 3. Mobbing Sürecinin Aşamaları

1. Anlaşmazlık
2. Saldırđan eylemler
3. Yönetimin katılımı
4. Zor veya akıl hastası olarak damgalanma
5. İşine son verilme

Kaynak: Yavuz, 2007

Şekil 3'te de görüldüğü gibi mobbingin aşamaları sırasıyla: Anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak damgalanma ve işine son verilme olarak görülmektedir.

Leymann'ın çalışmasında, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlanmıştır. Bunlar beş ana başlık altında toplamaktadır. (www.mobbingturkiye.net):

Çalışanın kendini göstermesi ve iletişimi engellenir

İşyerlerinde sıklıkla gözlemlenen bu tür mobbing, çalışanın kendini göstermesine ve çevresi ile olumlu ilişkiler kurmasına bir set çekmekle başlamaktadır. Aşağıda bir kısmını sıralayacağımız tutum ve davranışlar bu gruba girmektedir:

- Sürekli olarak sznz kesilir,
- Bağırılır ve ulu orta azarlanırsınız,
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,
- Kendinizi gsteremeyeceğiniz işleri yaparsınız,
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,
- Telefonla rahatsız edilirsiniz,
- Yazılı ve sözlü tehditler alırsınız,
- Jest, mimik ve bakışlarla kurmak istediğiniz ilişki reddedilir.

Kişinin sosyal ilişkilerine saldırılır

Bir insanın sosyal ilişkiler içinde bulunması, onu var eden önemli bir iletişim boyutudur. Grup içinde umursanmak, yer edinmek ve değerli olduğunu hissetmek kişinin en temel ihtiyaçlarından. İşyerinde duygusal saldırıyla karşılaşan kişilerin bu temel hakları ellerinden alınmakta ve bu kişiler telafisi imkansız sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bunlardan birkaçı şunlardır:

- İşyerinde başkalarına ulaşmanız engellenir,
- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır,
- Çalıştığınız alan izole edilmiştir.

Kişinin itibarına saldırılır

Kişinin itibar, karakter ve kişisel bütünlüğüne yönelik mobbing davranışları, ülkemizde de yaygın olarak izlenebilen ve kişiyi canından bezdiren, istifa, kavga veya mahkeme şeklinde sonuçlanmaya müsait bir duygusal taciz tarzıdır. Bu süreçte;

- Hakkınızda asılsız söylentiler üretilir,
- İnsanlar arkanızdan kötü konuşmaktadırlar,
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz,
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,
- Ruhi tedavi görmeniz için baskı yapılır,
- Yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,
- Bir özrünüzle alay edilir,
- Özel yaşamınızla alay edilir,
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir,
- Kararlarınız sürekli olarak sorgulanır,
- Küçük düşürücü isimlerle anılırsınız,
- Çabalarınız ve başarılarınız küçümsenir,
- Milliyetinizle alay edilir.

Kişinin mesleki konumuna saldırılır

İş hayatında çalışanın kendini gerçekleştirebilmesi için, yaptığı işten haz duyması ve bu alanda başarılı olduğunu bilmesi önemli bir konudur. Ancak mobbing mağdurlarına böyle bir şans verilmemektedir; tam aksine bazı saldırgan tavırlar sergilemek yoluyla kişinin şirket merdivenlerini tırmanması engellenmektedir. Bu davranışlar:

- Özel görevler verilmez, rutin işleri yaparsınız,
- Zaman zaman verilen işler geri alınır,
- Anlamsız ve tatminsiz işler yaparsınız,
- Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler verilir,
- Nitelikleriniz dışında işler yaparsınız,
- Ekonomik kazanımlarınız engellenir,
- İş ortamınıza (masa, telefon, bilgisayar...) zarar verilir.

Kişinin sağlığı tehdit edilir

İşyerlerindeki saldırıların en dayanılmaz ve onur kırıcı olanlarından birisi de, doğrudan psikolojik ve fiziksel sağlığınızın hedef alınmasıdır. Bazı tipik örnekler :

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır (bir bardağı duvara çarpmak, kül tablasını fırlatmak... vs.)
- Otomobilinize zarar verilir,
- Cinsel tacize uğrayabilirsiniz

2.3.2. Mobbingin Fizyolojik Belirtileri

Tınaz (2006)'a göre mobbingin birtakım fizyolojik belirtileri vardır. Bunlar:

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.

- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemlemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

2.4. Mobbingin Nedenleri

Örgütlerde yaşanan çatışmaların mobbinge dönüşmesinde, bireysel ve örgütsel faktörler etkilidir. Mobbing örgütsel nedenlerden, mağdurun özelliklerinden, saldırganın özelliklerinden veya sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanır (Gökçe, 2010).

Mobbing davranışları çok çeşitli, doğrudan ve dolaylı olacak tarzda ama planlı, bilinçli, güdülenmiş olan saldırgan davranışları kapsamaktadır. Mağdurun ve psikolojik şiddet davranışında bulunanların kişisel faktörleri kadar sosyal ve örgütsel faktörler de bu sürecin nedenlerindedir. Zayıf iş örgütlenmesi ve liderlik sorunlarının mobbinge yol açtığını gösteren birçok durumu bildirmektedir. Mobbing süreci sonrası tedavi edilerek sağlıklarına kavuşan mağdurlar ve kontrol grupları üzerinde yapılan araştırma ve diğer çalışmalara dayanarak mobbing sürecinin başlıca nedenleri şöyle sıralanmıştır (Gül, 2009):

Örgüt; hangi davranışların kabul edildiğini, hangi davranışların reddedildiğini örgütün kültürü ve iklimi belirlemektedir. Örgüt ikliminin iyi olmadığı işyerlerinde, çalışanlar arasındaki iletişim ve sosyal ilişki düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Örgüt yöneticilerinin eşit ve adaletli oldukları, liderlik özelliklerini taşıdıkları örgütlerde, mobbing-psikolojik şiddet eylemleri kontrol altına alınabilir. Mobbing sürecini önleyebilmek için örgütteki belirsizliğin giderilmesi gerekmektedir. Görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmelidir. Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için çalışanları kararlara katmaya özen gösterilmeli ve gerekli ortam yaratılmalıdır.

Mobbing uygulayanlar; bunlar, genellikle çalışma yaşamında normal davranışlar sergileyen çok mükemmel ve iyi görünen, asıl kimliklerini bir maske ardında gizleyen

kişilerdir. Bu kişiler, mağdurun kişiliğine ve mesleki onuruna yönelttikleri lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlarla kendilerinin yüceltiğini, böylece yerlerini sağlamlaştırarak güçlerini arttırdıklarını düşünürler. Bu anlamda psikolojik şiddet uygulayanlar genel olarak ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, şişirilmiş benlik algısı içinde olan ve kendi eksikliklerinin telafisi için psikolojik şiddete başvuran insanlardır.

Mobbinge maruz kalanlar; psikolojik şiddet mağdurlarının ayırt edici özellikleri yoktur; tüm çalışanlar psikolojik şiddete uğrayabilir. Mağdurun kişilik özellikleri, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri incelenmiş ancak bu konuda anlamlı sonuçlar bildirilmemiştir. Bir kişinin yüksek performans göstermesinden dolayı yıldırılmasına dair açıklama ve yorumlar fazladır. Buna göre psikolojik şiddete maruz kalanlar, çoğunlukla yüksek idealli, çalışkan, dürüst, üretken insanlardır ve iş yaşamında başarıları kıskanıldığından ilerlemeleri engellenmeye çalışılır. Örgütsel yapılanmadan, iş kaybı korkusundan, çalışma arkadaşlarının destek olmamasından, çatışma ortamına girmekten çekinmesinden dolayı mağdurun psikolojik şiddete uğrama sürecinin devam ettiği düşünülmektedir.

Çakır (2007)'ın, Arpacıoğlu (2005)'ndan aktardığına göre kitleleri mobbinge iten unsurlar aşağıdaki gibidir:

- 1) Yönetimin mükemmellik anlayışı
- 2) Etik değerlerin kaybolması
- 3) Örgüt yapısındaki yapısal değişiklikler
- 4) Duygusal zekâdan yoksulluk
- 5) İş yerinde maruz kalınan yüksek derecede stres
- 6) İş yerindeki monotonluk
- 7) Örgüt bireylerinin genel özellikleri.

Zapt tarafından Almanya'da yapılan araştırma sonuçlarına göre, mobbing süreci sonrası tedavi edilerek sağlıklarına kavuşan mağdurlar ve kontrol grupları üzerinde yapılan çalışmada, mobbing sürecinin sebeplerine ilişkin bulgular şöyledir: Mobbing sürecinin nedenleri arasında örgüt yer almakta ve örnekleme giren mağdurların bakış açılarına göre mobbingin sık görülen nedenleri arasında; örgüt iklimi, yüksek stres ve örgüt sorunları

gelmektedir. Kontrol grupları ile mağdurların çalışma koşulları karşılaştırılmış ve mağdurların çalışma koşullarının, kontrol gruplarından bütünüyle farklı karakteristikler taşıdığı anlaşılmıştır. Mağdurların iş denetimlerinin daha az olduğu ve yüksek stres taşıdığı saptanmıştır. Görevler; örgütsel sorunlardan, belirsizliklerden ve periyodik denetimlerden önemli derecede etkilenmektedir. Bu durum örgüt hiyerarşisinin üst ya da alt düzeylerinde mobbing eylemlerine yol açabilmektedir. Örgütün alt düzeyleri, daha az mesleki yetenek gerektirmekte ve bu düzeylerde karmaşık olmayan görevler yerine getirilmektedir. Buna karşılık üst pozisyonlar yüksek yetenek düzeyleridir. Daha karmaşık görevleri yapan uzmanlar ve yöneticiler bu nedenle işyeri tacizine daha sık hedef olabilmektedir. Mobbing nedenleri arasında suçlular da yer almaktadır. Mobbing sürecinin sebeplerini anlayabilmek için örnekleme giren mağdurların, sorulan sorulara verdikleri cevaplar analiz edilmiştir. Buna göre mağdurların büyük bir kısmı, mobbing sürecinin sebebi olarak “örgütün dışına itilmek istenmelerini” göstermişlerdir. İşten çıkarılmanın, mobbing sürecinde son amaç olduğuna inanılmaktadır. Türkiye’de de psikiyatrist Samancı tarafından, işyerlerinde baskı gören hastalar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Samancı, özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki ruhsal tacizin arttığına dikkat çekmektedir. Bu sayede çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları psikolojik baskı ve zorbaca eylemler sonucu istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikâyet konusu yapılmamaktadır. Böylece, mobbing eylemleri “işten çıkarma tazminatından” kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma, ülkemizde mobbing sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir (www.sosyalhizmetuzmanı.org).

2.5. Mobbing Sürecinin İçinde Rol Alanlar

Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabilen bir olgudur. Mobbing mağduru olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflama, henüz geliştirilmiş değildir. Herkes, potansiyel bir mobbing mağdurudur (Tınaz, 2006).

İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik şiddet süreci içerisinde üç tip rol ayırt edilir. Bunlar (Tınaz, 2006):

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler).
- Mobbing mağdurları (kurbanlar).
- Mobbing izleyicileri.

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler (Tınaz, 2006).

2.5.1. Mobbing Uygulayanlar

Gerçek mobbingciler, hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla uygun değildir. Ancak çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkündür. Tınaz (2006)'a göre en sık rastlanan mobbingci tipleri şunlardır:

2.5.1.1. Narsisist Mobbingciler

Narsisist mobbingciler, duymaya aciz oldukları acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir.

Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir.

2.5.1.2. Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler

Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşırlar. Kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar. Hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler.

Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin veya patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur.

2.5.1.3. İki Yüzlü Yılan Mobbingciler

Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemedikleri için devamlı yeni kötülüklerin peşindedirler. Karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar. Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler.

Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler. Arada bir iyilikler de yaparlar. Başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedeflerine karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar. Mobbing mağduruna karşı hiçbir şekilde esnek davranmazlar.

2.5.1.4. Megaloman Mobbingciler

Kendilerini büyütme gereksinimi ve numara yapma, kişiliklerinin en önemli özelliklerinden olan megaloman mobbingciler, kendilerine güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtırlar.

2.5.1.5. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler

Çalışma yaşamı dışında yaşanan tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler veya kötü deneyimler, bu mobbingciler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daima başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları mevcuttur.

Bu konuda araştırmaları ile bilinen Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre mobbing aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle sıralanabilir (Kök, 2006):

Narsist kişilik: Sosyal özürü olarak değerlendirilirler. Korktuğu kişileri denetim altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir davranış bozukluğu gösterirler.

Antipatik kişilik: Aşırı denetleyici, sinirli ve korkak bir yapıya sahiptirler. Daha güçlü olma eğilimi içerisindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.

Tehdit altında benmerkezci kişilik: Mobbing aktörü şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise hoşla gitmeyen bir durum karşısında aşırı tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artırma potansiyeli taşıyor olabilir.

Önyargılı ve duygusal kişilik: Mobbing aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli yoktur. Bu kişiliğe sahip aktörler; dinsel, sosyal, etnik bir nedenle ya da kurbanın gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül vb. sebeplerle harekete geçerek kurban üzerinde şiddete başvurabilir.

Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışan kişilik: Mobbingi bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için insiyatiften

değil; itaatten, özerk davranışlardan değil; disiplinden, motivasyondan değil; korkudan yanadır. Sürekli kural hatırlatır, yeni kurallar koyarlar.

2.5.2. Mobbing Mağdurları (Kurbanlar)

Mobbing sarmalının sorgulanması durumunda, genelde tüm olayların sorumlusu olarak mağdurun uyumsuz kişiliğine vurgu yapılır, zorba ya da destekçileri mağduru suçlayan bir tavır takınarak yaşanan olayların sorumluluklarını üzerinden atmaya çalışırlar (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010).

Mobbingin en yıkıcı etkisi mağdur üzerinde gerçekleşmektedir. Bir veya birkaç kişinin, başka bir kişi veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen mobbing eylemlerinin bireyler üzerindeki olumsuz etkileri stresten intihara kadar uzanan geniş bir yelpazede görülebilir. Bu nedenle, kişinin en fazla işine mal olacağını düşünmek büyük bir hatadır. Kişinin, fiziksel ve ruhsal olarak da zarar görmesi kaçınılmazdır (Yalım, 2005: 250).

Mobbinge hedef kurban olma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Mobbing sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Mobbing olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır (Tınaz, 2006).

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

Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan herhangi bir kişi söz konusudur. Bu, farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir. Bazen, sırf evlilerin bulunduğu bir ofiste tek bekar veya sadece bekarların çalıştığı bir ofiste tek evli kişi olmak dahi, mobbinge maruz kalmaya yeterli nedendir. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma

arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.

Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması, mobbing kurbanı olma riskini artırır. Kişi, daha kaliteli olabilir veya hatta sadece daha genç ya da güzel olabilir. Mobbing sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirirsek oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör, kurbandır.

Almanya'da 2002'de, Institute for Social Research (SFS) kuruluşu tarafından işyerlerinde mobbingin boyutlarını gösteren bir rapor yayınlanmıştır. Araştırma, Almanya'daki çalışanların %2, 7 yaklaşık 800. 000 işgörenin mobbingden etkilendiğini göstermektedir. Aynı araştırma kadınların erkeklere göre %75 daha fazla mobbing baskısı altında olduklarını ve üstelik çalışanların 1/9'u tüm yaşamları boyunca mobbing baskısını hissettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, işyerinde mobbing her yaştaki işgören için önemli bir sorun niteliğindedir ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir (Ocak, 2008). Aşağıda verilen Şekil 4'te mobbing mağdurlarının yaş dağılımı verilmiştir:

Şekil 4. Mobbing Mağdurlarının Yaş Dağılımı

Yaş	%
25'ten az	3. 7
25-34	2. 6
35-44	2. 6
44-54	2. 2
55 ve üstü	2. 9

Kaynak: Ocak, 2008

Şekil 4'te görüldüğü gibi, mobbing mağdurlarının büyük çoğunluğunu 25'ten küçükler (%3.7) ve 55 yaş ve üstü (%2.9) kişiler oluşturmaktadır.

2.5.3. Mobbing İzleyicileri

İzleyici tarafında iki model mevcuttur; pasif izleyiciler ve aktif izleyiciler. Pasif izleyiciler, psikolojik taciz saldırganı ile ilişki içindedirler, ilgisiz görünse bile aslında psikolojik tacizde saldırganın tarafındadır aslında sessiz kaldığında da dolaylı olarak taraf tutmuş sayılır. Aktif izleyiciler ise açıkça saldırganın tarafında yer alır. Aktif izleyiciler,

doğrudan doğruya saldırganına destek verdiği için müttefik olarak da adlandırılmaktadır (Güngör, 2008: 54).

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir (Tınaz, 2006).

Tınaz (2006)'a göre, izleyici tiplerini sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür:

Diplomatik İzleyici

Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir.

Yardakçı İzleyici

Bu izleyici, mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

Fazla ilgili İzleyici

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir.

Bir Şeye Karışmayan İzleyici

Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz.

İki Yüzlü Yılan İzleyici

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder.

2.6. Mobbingin Dereceleri ve Sağlık Üzerine Etkileri

Pek çok işyerinde mobbinge bağlı sağlık sorunlarıyla karşılaşılmasına rağmen bunlar önemsenmemekte, önlemler alınmamakta, iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Oysa mobbinge uğrayanlarda birtakım fiziksel ve ruhsal hastalıklar görüldüğü yapılan birçok çalışma ile gösterilmiştir. Bu kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık,

depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, aniden öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden zevk alamama gibi birtakım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenmektedir. Mağdurlarda görülen mobbing sürecinin ilk aşamasındaki etkiler genellikle; sık ve nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve odaklanma güçlüğüdür. İkinci aşamada, ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme daha çok mobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir (Gül, 2009).

Mobbing sürerken mağdurda birtakım psikolojik ve onun uzantısı olan fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkar (Dökmen, 2008). Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre, mobbingin dereceleri şu şekilde sıralanmıştır:

2.6.1. Birinci Derece Mobbing

İş arkadaşlarından küçük düşürücü davranışlar görmek şaşırır ve sıkıntı verir. Bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları olan biteni hoş görebilir. İş ortamına antipati duymaya ve başka iş aramaya başlarlar. Devamı halinde şu semptomlar görülebilir:

- Ağlama
- Zaman zaman uyku bozuklukları
- Alınganlık
- Konsantrasyon bozukluğu

Aile ve arkadaşlarıyla olan ilişkileri etkilemez. Bu durum devam ederse ikinci derece mobbinge dönüşebilir.

2.6.2. İkinci Derece Mobbing

Uzun süre mobbinge maruz kalanlarda şu semptomlar görülebilir:

- Yüksek tansiyon
- Kalıcı uyku bozuklukları
- Mide-bağırsak sorunları
- Konsantrasyon bozuklukları

- Aşırı kilo alma veya verme
- Depresyon
- Alkol ya da ilaç alışkanlığı
- İşyerinden kaçmak (sık sık geç kalmak, gitmemek veya sıklaşan hastalık izinleri)

Aile ve arkadaşlar bir şeylerin ters gittiğini anlarlar ama karmaşa içindedirler ve işteki zorlukları azımsayabilirler. Tıbbi yardım gerektiği sinyalleri başlar.

2.6.3. Üçüncü Derece Mobbing

Üçüncü derece mobbingde insanlar iş yapamaz hale gelir. İşe korku, dehşet veya tiksinti ile giderler. O kadar etkilenmişlerdir ki işyerinde duramazlar. Aşağıdaki fiziksel veya psikolojik semptomlar oluşur:

- Şiddetli depresyon
- Panik ataklar
- Kalp krizleri
- Diğer ciddi hastalıklar
- Kazalar
- İntihar girişimleri
- Üçüncü kişilere yönelik şiddet

Bunlar aile ve arkadaşlar için uyarı işaretleri olmalıdır. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunludur.

2.7. Mobbing Sürecinde Yönetsel ve Örgütsel Faktörler

2.7.1. Mobbinge Neden Olan Yönetsel ve Örgütsel Faktörler

Büyük veya küçük işletmelerde, hükümette, kar amacı gütmeyen örgütlerde, sağlık sektöründe, eğitim sektöründe hemen hemen her türden kuruluş ve sektörde mobbinge karşılaşılabılır. Ancak mobbingin en çok görüldüğü işyerleri kar amacı gütmeyen örgütler, sağlıklı ve yüksek öğrenim kurumlarıdır (Tınaz, 2008).

Kadınların yoğun olduğu iş yerlerinde mobbing, daha sıklıkla görülmektedir. Mobbing davranışlarının, kamu sektörünün sağlık, eğitim ve sosyal yardım kurumları gibi kadın yoğun iş yerlerinde daha çok görülmesi, kadınların özellikle diğer kadınlara karşı pasif- saldırgan davranışlar sergilemeyi tercih etmeleriyle açıklanmaktadır. Nitekim kötü davranışların fırsat buldukça nazik ve düşünceli davranışlar sergilenmesi, pasif-saldırgan kişilik özelliğinin bir tezahürüdür (Tınaz, 2008).

2.7.2. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri

Mobbing süreci içerisinde öncelikle mobbingci ve mobbing kurbanı olmak üzere iki kişi bulunduğunu varsayarsak, bu iki kişi arasındaki ilişki, sürecin üç farklı şekilde akışını olası kılar:

2.7.2.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Dikey mobbing, çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanı yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Sadece sert mizaçlı bir amirin bu tarz davranış sergilemeye yatkın olabileceği düşünülse de astlarına arkadaş gibi davranan bir amirin masum olacağı zannedilmemelidir. Mobbing, her türlü durumda her mizaçtaki kişi tarafında birdenbire uygulanabilir (Tınaz, 2008).

2.7.2.2. Eşdeğerler Arasında Mobbing

Yatay mobbingde kurban, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları, emsalleri arasından seçilmiştir. Bir iş yerine yeni alınan, tayin edilen veya terfi ederek yeni gelen yeni birey, kişiliği veya uzmanlığının özellikleriyle bir şekilde gruptaki biline ve kabul edilmiş iç dengeleri bozar. Bu genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilmeyen bir bireydir. Bu nedenle iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine sergilenen haksız davranışlardan çok acı çeker (Tınaz, 2008).

2.7.2.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Bir amirin yetkisi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing olgusunda mobbingciler, genellikle birden fazladır. Hatta bazen bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı mobbing

uygulayabilirler. Mobbingciler, dışlama stratejisini sabote etme stratejisiyle kullanırlar. Amirlerinin talimatlarına uymazlar, daha sonra amirlerini üst yönetime şikayet etmek amacıyla ihbar etmek amacıyla bile bile yanlış yaparlar, arkasından kötü konuşup asılsız dedikodu çıkarırlar, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin bildikleri herhangi bir bilgiyi amirlerine vermezler (Tınaz, 2008).

2.8. Mobbingin Etkileri

2.8.1. Mobbingin Bireylere Etkileri

Mobbingin, birey üzerinde yıkıcı birçok etkisi bulunmaktadır. Hedef seçilen kişi kendini alt üst olmuş, dışlanmış, aşağılanmış ve yüksek stres altında hissetmektedir. Mobbingin çok önemli bir stres etkeni olduğu söylenebilir. Mobbingin neden olduğu strese bağlı olarak bireylerde; uykusuzluk, çeşitli sinir bozukluğu semptomları, melankoli, hissizlik, sosyal fobi, sosyal yalıtım, konsantrasyon bozukluğu, kendini küçümseme ve hor görme, depresyon, umutsuzluk, çaresizlik hissi, sinirlilik, öfke, çalışma gücü ve veriminde düşüş, huzursuzluk gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbingin, şiddetine göre de mağdurun yaşadığı derin yalnızlık ve yalıtılmışlık hissi ile güven ihtiyacı artmaktadır. Duygusal açlığı giderecek ve sosyal destek bulabileceği bir zeminden mahrum kalmak, mağdurda güvensizlik hissi oluşturmaktadır. Hiçlik duygusu, kişisel güven eksikliği, azalan kişisel saygı hissi, depresyon, işte düşük motivasyon, artan kan basıncı ve nabız oranı, işten ayrılma isteği, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir (Ocak, 2008).

2.8.2. Mobbingin Örgütlere Etkileri

Mobbing, tabandan tavana kadar örgütün bütününü etkiler ve adı konulamayan birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karmaşanın oluşumuna yol açar. Yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol belirsizliği, sosyal iklimin yetersizliği gibi faktörler mobbing nedeni olan örgütsel faktörlerdir. Önceleri bir veya birkaç kişinin, birine düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel mobbing sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve işinden istifa etmeye kadar gidebilir. Örgüt içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır. Yetişmiş bireylerin işten ayrılması maliyetlere de yansır. Mobbing sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle izin kullanımında artış olur. Bu

maruziyetin örgüte bir başka etkisi de çalışanların tazminat istekleri olabilir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılan ödemeler, maliyetleri artırır (Gül, 2009).

Mobbingin örgütlerde ortaya çıkardığı sonuçlardan ilkinin, örgütteki stresli iklim ortamı olduğu söylenebilir. Örgüte egemen olan stres, örgütteki her işgöreni rahatsız edebilmekte, işgörenlerin verimliliğini düşürebilmekte ve işgörenlerin örgüte bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir. Bireylerin tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yönlendirmelerinin bir sonucu olarak örgüt içindeki takım çalışmaları da zorlaşmaktadır. Tutar mobbingi kansere benzetmekte ve mobbingin, bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayıldığını düşünmektedir. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilmektedir (Ocak, 2008).

Mobbingin yaşandığı örgütlerde, kazanan taraf bulunmamaktadır; fakat ilk kaybeden örgütün kendisi, son kaybeden ise mobbing uygulayan kişiler olmaktadır. Mobbing nedeniyle örgütten, öncelikle mobbingden rahatsızlık duyan nitelikli insanlar ayrılmaktadır ve nitelikli oldukları için herhangi bir örgütte kolayca iş bulabilmektedirler. Ancak belirli bir yaşın üstündeki işgörenlerin işlerinden ayrılıp yeni bir iş bulma olanakları sınırlı olduğundan, mobbingin ilerleyen sürecinden etkilenmeye devam etmektedirler (Ocak, 2008).

2.8.3. Mobbingin Toplumsal Etkileri

Uluslararası çalışma örgütüne göre günümüzde işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun mobbing eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanların büyük bir kısmı, %78'i kariyerlerinde en az bir defa mobbing davranışlarına hedef olmuşlardır. Uluslar arası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların %25-50 arasındaki bölümünün mobbing davranışlarıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu oran bazı mesleklerde %95'e ulaşmaktadır. Mobbing eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik, sosyal kayıplara da yol açmaktadır. Toplumları etkileyecek ekonomik maliyetleri aşağıdaki başlıklar altında toplayabiliriz (Kirel, 2008:71-72):

- Uzun süreli hastalıkların, işe gelmeme davranışlarına neden olması
- Hastalıklara bağlı erken emeklilik

- Uzun süreli işsizlik ve sosyal yardımlara bağlı olma
- Erken ve planlanmamış iş gücü kaybı
- Aile ve arkadaş çevresinin üstlendiği ekonomik sorumluluklar

Özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde, işyerlerindeki mobbing olaylarının arttığı gözlenmektedir. Çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları mobbing ve zorbaca eylemlerle istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlarca da kanıksanmakta şikâyet konusu yapılmamaktadır. Böylece mobbing eylemleri işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma mobbing sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir. Ülkemizde gelişmiş ülkelerdeki gibi mobbinge karşı destek ve iyileştirme merkezleri kurulma aşamasındadır. Psikolojik açıdan yardım istemek toplumumuzda yerleşmemiş olduğundan çoğunlukla bu konuda uzman bir hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile giderildiğini söylemek mümkündür (Gül, 2009).

2.9. Mobbinge Başa Çıkma Yolları

2.9.1. Mobbinge Bireysel Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde yaşanan mobbingin, bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle mobbinge mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır. Mağdurların başlarına gelen bu olaya sessiz kalmamaları gerekmektedir. Arpacıoğlu, mobbinge maruz kalan kişilerin mutlaka eyleme geçmeleri gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmeleri gerektiğini ifade etmiştir ve mobbinge uğrayanlara yapmaları gerekenleri aşağıdaki gibi sıralamıştır (Ocak, 2008):

- Tacizciyi ikaz ederek, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Tacizciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekirse, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikâyetlerini bildirmek.

- Eğer psikolojik Şiddetin katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

2.9.2. Mobbingle Örgütsel Başa ıkma Yolları

Mobbingi önlemek, mobbing ile mücadele etmek yönetimin en önemli sorumluluklarından biridir. Doğru seçilen bir yöntem ile mobbingin üstesinden gelmek mümkün olabilmektedir (Ocak, 2008).

Mobbing örgütlerde, yeni bir olgu olmamakla birlikte, örgütün yaşanan probleme bir isim koymasđ bu problemin önlenmesinde önemli bir role sahiptir. Örgütteki üst yönetimin, durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi, zaman geçirmeden durduracak çözümlerini başlatacak yeterlikte olması gerekmektedir. Örgüt yönetiminin, mobbing sendromunu önleyebilmesi için uyulması gereken on iki ilke önerilmiştir (Ocak, 2008):

- 1) Örgütün amaçlarını ve işğörelere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptamasđ gerekmektedir. Örgüt, bütün işğörelere aynı değeri veren bir görüşe ve değerkler sistemine sahip olmalıdır.
- 2) Örgütün yapısında, açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- 3) Örgütün iş tanımları, görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- 4) Örgütün personel politikaları, beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- 5) Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
- 6) İşğörel de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İşğörelerin mobbing sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
- 7) Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.

- 8) İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün işgörenler için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
- 9) Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.
- 10) Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
- 11) Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların 'mobbing'e dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
- 12) Örgütte, işgörelere yardım programı olmalıdır.

2.9.3. Eğitimcilerin Mobbingle Başa Çıkma Yolları

Gökçe (2008: 68-69)'ye göre eğitimciler mobbingle başa çıkmada üç yöntem kullanmaktadırlar:

1. Bağlılığı devam ettirme

- Rapor alma
- Soruna neden olan kişileri üst makama şikayet etme
- Saldırgan(lar)a fiziksel karşılık verme
- Saldırgan(lar)ı dava etme
- Sevk alma
- Saldırganlarla mücadele etme
- Psikolojik yardım isteme
- Mesleği bırakma
- Görev yerini (okulu) değiştirme
- Benzeri yöntemleri kullanarak dışı dış mücadeleye başlama
- Sorunu herkese anlatarak yandaş edinmeye çalışma

2. Seslendirme/ Örgütü terk etme

- Dışarıdaki birinin gücünden yararlanarak yönetime baskı yapma
- “Daha kötüsü de olabilirdi” diye düşünerek kendini avutma.
- Yaşamın güçlükleriyle baş etmeyi kolaylaştıracağını düşünerek yapılan davranışları kanıksama
- Siyasi grupları kullanarak baskı yapma
- Sessiz kalma ve sorunun kendiliğinden çözülmesini bekleme
- Yapılanların bir gün unutulacağını düşünerek olanları unutmaya çalışma
- Kendini suçlayarak bunu hakettiğini düşünme

3. Göz ardı etme

- Yetenekli olduğu alanda kendisini geliştirmeye
- İş dışında farklı ilgiler edinme
- Yıldırıcı davranışlarla karşılaşmamaya özen gösterme
- Sorunu göz ardı ederek işine devam etme.

2.10. Mobbinge Karşı Önlemler ve Yapılması Gerekenler

Cassitto (2003)'ya göre, olası bir mobbing tehlikesine karşı alınabilecek en önemli önlem yönetici ve çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesidir. Mobbing üzerine yapılacak bilgilendirme ve eğitim sonucunda:

- Çalışanlar mobbing konusunda bilgi sahibi olmakta
- Yönetim çatışma yönetimi konusunda eğitilmiş olmakta
- Mobbingin farkına varılması yönünde çalışmalar yürütülebilmekte
- Mobbing karşıtı politikalar geliştirilebilmektedir.

Mobbing bir kez başladıktan sonra zamanında ve etkin bir şekilde ölçülmezse kontrol edilmesi zorlaşmaktadır. Mobbingin varlığına dair ölçüm yapmada, çalışanlarla sürekli iletişim halinde bulunan amirlere büyük görev düşmektedir (Leymann, 1996). İşletmede mobbingin varlığı tespit edildiğinde işletme dışından bir uzman tutulması makul bir çözüm yoludur. Uzman, kendini mobbing mağduru gören kişiler ile tek tek görüşmelidir. Bu görüşmelerde kişilerin mobbinge maruz kalsalar da bunu inkar etmeye

yönelik tutumları problemleri belirlemeyi daha da zorlaştırmaktadır. Bu durumda uzmanın inkarı engelleyici bir yaklaşım içinde olması sorunun ortaya çıkarılmasında önemlidir (Cassitto, 2003).

Çalışanlarda görülen devamsızlık, işe geç kalma, verimlilik düşüşü, örgüt içi huzursuzluk ve işi sabote etme gibi örgütsel performansa ilişkin sonuçlar görüldüğünde işletmelerde mobbingin var olup olmadığı araştırılmalıdır. Mobbingin varlığına yönelik semptomlar görüldüğünde farklı durumlardaki mobbing mağdurlarının bir araya toplanması ve birbirlerinin deneyimlerini paylaşmaları sorunun çözülmesi yönünde önemlidir bir yöntemdir. Mobbing mağdurlarının mobbinge maruz kalmalarının sorumlularının kendileri olmadığını anlamaları ya da kendi davranışlarında hata görüyorlarsa bunları değiştirme yönünde adım atmaları böylelikle mümkün olabilecektir (Cassitto, 2003).

Eğer çalışılan kurumlarda psikolojik baskının korku ve acıları yaşıyorsa kişi ne gibi yasal haklarının olduğunu bilmeli ve ona göre hareket etmelidir. İşyerlerinde psikolojik baskı ve bunun kurban üzerindeki ciddi etkileri henüz yeterli derece anlaşılmadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla bir yasal adım olmadığını düşünmektedir (Ceylan, 2005). Şiddete maruz kalan kurban ne yapacağını bilmeli ve bunun doğrultusunda hareket etmelidir.

İlk olarak mağdur güvenilir bir yardım almalıdır. Güvenilir bir danışman bulmalıdır. Bu danışman mağdurun güvendiği biri olmalı fakat mağdurun çalıştığı kurumla bağlantısı olmamalıdır. Örneğin, mağdur A üniversitesinde görevli ise danışman B üniversitesinden olmalı, yani işyerleri farklı fakat sektör aynı olmalıdır. Diğer adım ise mağdurun kurum içinden güvenilir birini bulmasıdır. Çevresini güvenilir kişilerle kuşatan bir çalışan büyük bir ihtimalle tekrar benzer bir mobbinge karşılaşmaz. Mağdur başına gelen bu talihsiz olayı paylaşırken çok dikkatli olmalıdır. Her şeyi herkese anlatmamalıdır. Detaylarla birlikte olayın tamamını sadece güvenilir kişilerle paylaşmalıdır. Mağdur kendini asla sigara ve alkol gibi bağımlılık yaratan zararlı maddelere vermemelidir. Böyle bir durumda tam aksine çok daha fazla kontrollü olmalıdır (Keim ve McDermott, 2010).

Mobbingi engellemek için genel olarak kişisel değerler, tutumlar, sözlü ifadeler ve başkalarıyla etkileşim yollarında büyük bir kişisel gelişime ulaşılmalıdır. Böyle büyük

çaplı bir kültürel değişim uzun dönemli bir süreçtir. Bu süreçte mobbinge karşı farkındalığı arttırmak, kişisel bakış açısını canlandırmak, örgüt içinde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sosyal ilişkileri güçlendirmek, çalışanların sosyal konumunu iyileştirmek ve ahlaki standartlarını yükseltmek gerekmektedir. Böylelikle mobbingden doğan yakınmaların önüne geçilebilecektir (Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2006). Uzun vadede mobbinge başa çıkmak için yapılacaklar belirlenip planlanmalıdır. Böylelikle hem çalışanlar hem de örgütlerin olası bir mobbing durumunda zararı en aza indirilmiş olur.

Literatürde kurum içinde görülen şiddetin çözümlerine yönelik birçok araştırma vardır. Tavsiye edilen en önemli çözüm yollarında biri de kanun koymaktır ve kanuni yoldan yaşanan olumsuzluğu düzeltmektir. Avustralya'da cinsel ayrımcılık, sağlık veya güvenlik ile ilgili şiddet yasaları oldukça güçlüdür, bunun sonucunda burada şiddet davranışları oldukça az görülmektedir. Şiddete karşı kanun koymanın bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan ilki sınırlandırılan çalışan davranışlarının cesaretsizleşmesidir. İkinci olarak çalışma ortamında düşmanlık görülebilir. Üçüncü sınırlılık ise olayın saptırılmasıdır. Kurumdaki şiddete yönelmesi gerekirken cezalandırma sonucu dikkat, olaydan ziyade olayı gerçekleştiren kişiye kayabilir (Sheehan, 2004).

Diğer bir çözüm önerisi yüzleştirme yoludur. Suçlu ile kurban yüzleştirilmelidir ve bu kişilere davranışları konusunda bir şans daha verilmelidir. İşyerindeki her tür şiddet ile ilgili ekonomik tedbirler geliştirilmelidir. İşyerindeki mobbingden zarar gören sadece çalışanın kendisi değil onunla birlikte kişinin yakınları da bu olayda dolaylı olarak zarar görürler. Bu mobbingin gizli etkisidir. Ayrıca, bireysel gelişim çalışmaları da geliştirilmelidir. Çözüm, mevcut durumu değiştirmeye bağlıdır. Bu tür değişimlerin amacı toplumu geliştirmeye yönelik olmalıdır. Mobbing olaylarında ne olduğuna dair kafa yormaktansa bu konuda nelerin yapılabileceğine kafa yorulması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun sonucunda ortaya çıkan çalışan davranışlarını daha ılımlı hale getirme mobbinge karşı bir strateji olarak ele alınmıştır. Üzerinde çalışılan konuları iletişim, sorunların çözümü, kişiler arası ilişki, liderlik, etkileşim, stres yönetimi ve takım çalışması şeklinde sayabiliriz. Bunlara ayrıca kişisel uzmanlığı ve duygusal zekâyı da ekleyebiliriz (Sheehan, 2004).

2.11. Mobbingin Yaygınlığı

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre günümüzde işyerlerinde karşılaşılan en önemli sorun mobbing eylemleridir. Kuzey Afrika'da çalışanların çok büyük bir kısmı (yüzde 78), kariyerlerinde en az bir defa mobbing davranışlarına hedef olmuştur. Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların yüzde 25-50 arasındaki bölümünün mobbing davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95'e ulaşmaktadır. Bunların yüzde 20'si ise son altı ve 12 ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin yüzde 54'ü, yani yaklaşık 14 milyon kişi çalışma hayatlarında en az bir kere zorbalığa maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu, durumun giderek iyileşeceğine daha da kötüleştiği görüşünü taşımaktadır. Alman hükümetinin hazırladığı ilk mobbing raporuna göre, çalışanların yüzde 11'i mobbing mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Mobbing eylemleri, mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya'da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir. Ülkemizde de işyerinde gördükleri baskı sonucu sağlıkları bozulan hastalar üzerinde inceleme yapan Samancı, hastalarının çoğunu kadınların oluşturduğunu belirtmektedir (www.sosyalhizmetuzmani.org).

Mobbing süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin, yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan mobbing eylemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir. Ülkemiz çalışanları yönünden durum biraz daha zordur. Psikolojik açıdan yardım isteme konusu Türk toplumu için henüz çok yeni bir anlayış olduğundan çoğunlukla bu konuda hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile giderildiğini söylemek mümkündür. Batlaş, mobbing olgusunun Türk kültüründe, aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerindeki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir. İşyerinde mobbing eylemlerine maruz kalan hastaları inceleyen Samancı ise işyerinde yaşanan sıkıntıların aile ilişkilerine de yansıdığına dikkat çekmektedir. Bu koşullarda yani aile ilişkilerinin bozulduğu bir ortamda mağdur, aile desteğinde de mahrum hale gelir. Batlaş'ın görüşü ülkemiz koşullarında her zaman doğrulanmamaktadır. Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi

“mobbinge karşı destek ve rehabilitasyon” merkezleri bulunmamaktadır. Bu nedenle mobbing sürecinin mağdur ettiği ailesi olmayan bireylerin aile desteği de alamayacağı düşünüldüğünde, durum bu mağdurlar yönünden de oldukça zor bir süreçtir (www.sosyalhizmetuzmanı.org).

Türkiye'de ise işyerinde zorbalık, mobbing amaçlı duygusal taciz konusunun yaygın olduğu, bu olgunun da tıpkı cinsel taciz gibi konuşulması, kurumların ve devletin insanlara sahip çıkması gerektiği bildiriliyor. Uzmanların belirttiğine göre, Türkiye'de çalışanların yaklaşık yüzde 35'i, iş hayatında bireysel veya çete halindeki zorbalığa maruz kalıyor. Mobbing amaçlı duygusal taciz mağduru kişi, başka bir yere gitme imkânı yoksa o iş yerinden hasta olup duygusal dengesi tamamen bozulmuş olarak ayrılıyor. 'Günah keçisi' olarak seçilenlerin ortak özelliği ise "İçe dönük, iş odaklı, işini çok önemseyen, yüksek değer sahibi kişiler" olmalarıdır. Arpacıoğlu, genellikle zorbalık yapan kişilerin yüzde 81'inin mağdurun üstü, yüzde 14'inin eşiti veya çalışma arkadaşı, yüzde 5'inin astı olduğunu belirtirken, kurbanların ise yüzde 77'sinin kadın olduğunu bildiriyor. Araştırmaların, erkeklerin yüzde 69 oranında kadınlara, kadınların ise yüzde 84 oranında kadınlara zorbalık yaptığını ortaya koyduğunu kaydeden Arpacıoğlu, "Yani kadının dışı erkeğe değil, kadına geçiyor, erkekle uğraşamıyorlar. Oysa erkeğin dışı kadına hep geçiyor zaten. Dolayısıyla bunlar çok önemli istatistiklerdir." diyor (www.genbilm.com).

2.12. Mobbingin Türk İş Hukuku'ndaki Yeri ve Önemi

2.12.1. Türk Ceza Kanununda Mobbing

Günümüz mevcut ceza kanununda "psikolojik şiddet", "mobbing", "işyerinde duygusal saldırı" gibi konuları içermediği halde Çobanoğlu'nun 2005'te yayımlanan "İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri" isimli kitabında ilgili yasa hükümlerini fazla ayrıntıya girmeden dikkatlerimize sunmuştur (Özen, 2009):

TCK Madde 456 (Şahıslara karşı müessir fiiller): "Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir seneye kadar hapsolünür."

TCK Madde 480 (Hakaret ve sövme): "Her kim, toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğerk bir şahıs hakkında bir madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse, üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkum olur."

TCK Madde 482: "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkum olur."

TCK Madde 228: "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır."

Medeni Kanun Madde 24 (Kişiliğın Korunması): "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir." Yürürlükte olan bu maddeler günümüzün karmaşık işyeri sorunlarına tam olarak cevap verecek nitelikte görülmemektedir İşçi ve işveren sendikalarımıza, Sosyal Güvenlik Bakanlığımıza, Adalet Bakanlığımıza, Meclisimize ve akademisyenlerimize ülkemizin şartlarını da göz önünde bulunduran bir anlayışla yeni bir yasa hazırlığına başlamak sorumluluğı düşmektedir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, yeni olmasına rağmen işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir. Yasa hükmüne açıklık getiren ne 9 Aralık 2003 tarihli "İş Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliğı"nde ne de 7 Nisan 2004 tarihli "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"te işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki psikolojik rahatsızlıklardan, bunların önlemlerinden ya da bu konuda işverenlerin sorumluluğundan bahsedilmemektedir. Bunun yanında İş Kanunu'nun 24. maddesinde, cinsel tacize maruz kalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkını tanıırken aynı

Kanun'un 25. maddesi, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemeksizin işverence haklı nedenle feshini düzenlemektedir. Yine, Ceza Kanunu'nun 105. maddesi de bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz edenler hakkında, hapis veya adli para cezası öngörmektedir. Pek çok işyerinde "mobbing"e bağlı problemlerle karşılaşılmasına rağmen bunlar, bir hastalık olarak görülmemekte, önlemler alınmamakta veya iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Amaç, "mobbing" konusunda bilinçli bir toplum yaratabilmek olmalıdır. Bu amaçla gerek yargı gerekse de kanun koyucunun gözünde, bu olgunun iyi anlaşılması ve mevcut olaylara bu gözle de bakılabilecek bir yetkinliğe ulaşılması gerekmektedir (www.sosyalhizmetuzmani.org).

Hukukumuzda hiç şüphesiz bir dava açılabilmenin çeşitli koşulları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları dava ehliyetinin olması, husumetin bulunması ve aslında bu bağlamda yazılı olarak düzenlenmemiş olsa da beklenen menfaat bakımından dava konusunun hukuken düzenlenmiş olmasıdır. Hukuk sistemimiz, Kıta Avrupası Hukuk Sistemini benimsemiş olduğundan herhangi bir uyuşmazlık halinde, yazılı kurallara göre bu uyuşmazlığın çözümlenmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Mobbing konusunda ise hali hazırda gerek iş hukukumuzda gerekse yukarıda belirttiğimiz çerçevede diğer hukuk dalları altında "mobbing" in hukuki sonuçları düzenlenmiş olmadığından bu şekilde mağdur olan bireyin de zihninde tanımlamış olduğu gibi bir "mobbing davası" açması mümkün değildir. Bu noktadan hareketle özellikle mobbingin iyi tanımlanması ve her somut olayda mevcut eylem ve/veya işlemlerin hukuka uygunluğunun denetlenmesi ve buna bağlı düzenlemelerin uygulanma şartlarının aranması gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki ast-üst ilişkilerinde bireylerin birbirlerinden hoşlanmaması veya birbirlerine karşı ilgisiz tavırları her ne kadar kimi zamanlar mobbing amacını taşısa da bu tür durumlar hukukun sonuç bağlamadığı olaylardandır. Bu açıdan mobbing ile hukuki mücadelenin, gerek mevzuatımızdaki eksiklikler, gerekse sorunun soyut ve göreceli olgusu itibari ile hukuki destekten geçtiğini gözardı etmemek ve bu sorunla basında yer alan bilgilerle sınırlı kalmaksızın mücadele etmek gerekmektedir (www.mobbingturkiye.net).

2.13. İlgili Araştırmalar

Amerika ve Avrupa’da mobbinge ilgili birçok araştırma yapılmış olmasına karşın ülkemizde mobbing, yeni bir konu sayılmakta. Türkiye’de ve Yurt dışında yapılmış olan araştırmalar aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

2.13.1. Konuyla İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Eğitim alanında yapılan araştırmalardan ulaşılabilenler aşağıda yer almaktadır.

HRM (Human Resources Management) tarafından Türkiye’de internet üzerinden yapılan bir araştırmada, katılanların yüzde 81’i işyerinde mobbing içeren zorba davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılanların yüzde 18’i sadece birkaç kez mobbinge maruz kaldığını, yüzde 2’si hiç mobbinge maruz kalmadığını belirtirken mobbing davranışlarının % 70 oranından yöneticiler tarafından, % 25 oranında aynı statüye sahip iş arkadaşları tarafından, % 3 oranında astlar tarafından % 1 oranında da diğerleri tarafından uygulandığını tespit edilmiştir. Bu araştırmayla ulaşılan bilgilere göre mobbinge uğrayan çalışanların % 27’si istifa etmiş, % 25’i görmezden gelerek işe devam etmiş, % 17’si işten atılmış, % 17’si ise durumu üst yönetime ya da insan kaynakları yetkilisine bildirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre en fazla uygulanan mobbing davranışları şu şekildedir: Olmayan hatalar çıkarma (% 16), Ters bakış (% 9), Toplantıda aşağılama (% 6), Tecrit etme (% 14), Duygu ve ruh halinde iniş ve çıkışlar (% 6), Kendisinin bile uymadığı saçma kurallar koyma (% 13), Başarılı işleri açıkça yok sayma (% 9), Sertçe eleştirme (% 5) (<http://www.mobbingturkiye.net>).

Ertürk (2005: 1)’ün 347 ilköğretim okulu öğretmeni ve yöneticisinin görüşlerinden faydalanarak yaptığı araştırmaya göre, okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerinde en çok rol oynayan değişkenlerin cinsiyet, görev ve yaş olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, erkeklerin kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamındaki en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. İlköğretim okullarında yaşanan mobbingin yüzde 75’i erkekler tarafından uygulanmaktadır. Meydana gelen bu eylemlerin yüzde 60’a yakınının üst statüde görev yapan bir çalışanın, kendi emrinde çalışan birine yönelik aşağı doğru mobbing olduğu saptanmıştır. Ayrıca

mobbinge başvurma sıklığının, ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin kıdemlerinin artması ile doğru orantılı olduğu elde edilen sonuçlar arasında yer alır.

Eğitim alanında mobbinge ilgili yapılmış olan çalışmaların en kapsamlısının Gökçe (2006)'ye ait olduğu söylenebilir. Bu akademik araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerindeki özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan 1842 yönetici ve öğretmen üzerinden yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, özel ve resmi okullarda zaman zaman mobbing yaşanmakta olduğu ve yaşanan mobbing düzeyinde, okul türlerine göre anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları mobbing davranışları, "sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi" şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin karşılaştıkları bu davranışlar, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler, sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise daha çok kişisel ve şiddete yönelik mobbing davranışlarıyla karşılaşmaktadırlar. Yaş faktörüne göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mobbinge maruz kalmalarında farklılık ortaya çıkmamaktadır. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara göre hem öğretmenler hem de okul yöneticileri en fazla amirleri tarafından mobbing içeren davranışlara maruz kalmakta ve mobbinge maruz kalmada öğretmenlerin branşı önemli bir etkiye sahip olmamaktadır. Ayrıca hem öğretmenler hem de okul yöneticileri, mobbinge en çok mağdurun kendisinin yol açtığını düşünmektedir.

Akça ve İrmış (2006: 181-189)'in, üniversite öğrencilerinin mobbing davranışlarını algılamaları üzerine yaptıkları çalışmada, öğrencilerin birbirlerine uyguladıkları mobbingdense öğretim üyelerinin, öğrencilere mobbing uyguladığı görüşünde olduklarını saptamışlardır. Ayrıca araştırmada, mobbinge hiçbir şekilde karşılaşmamış olanların öğrenimleriyle ilgili yüksek tatmin düzeyine sahip oldukları, mobbinge maruz kalanların ise düşük tatmin düzeyine sahip olduğu görülmüştür.

Bulut (2007)'un, ortaöğretim okullarında çalışan 396 öğretmenin görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin daha çok yaşam kalitesine dönük mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Ortaöğretim kurumlarında erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, 25 yaş altı çalışanlarla kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin, özel okullarda görev yapanların, sosyo-ekonomik düzeylerini düşük

algılayanların ve lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı araştırmadan elde edilen diğer bulgular arasında yer almıştır.

Onbaş (2007)'ın, 470 ilköğretim okulu öğretmenin görüşüne dayalı olarak yaptığı araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin, yaklaşık yüzde 17'si mobbing mağdurdur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yüzde 23.5'i iletişim biçimine, yüzde 12'si sosyal ilişkilere, yüzde 13.5'i itibara, yüzde 16.5'i ise göreve yönelik saldırılar boyutunda mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerine dayanan bir araştırma da Sağlam (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılan bu araştırmada 58 ilköğretim okulu öğretmenine, okullarda en çok karşılaştıkları mobbing davranışlarının neler olduğu, bu davranışların daha çok kimler tarafından uygulandığı ve bu tür davranışlara maruz kalan öğretmenlerin bu süreçten çok ciddi şekilde zarar görmeden çıkabilmeleri için neler yapabilecekleri konusunda sorular ve seçenekler yöneltilmiştir. Öğretmenlerden, şimdiye kadar görev yaptıkları tüm okul ortamlarını göz önünde bulundurmaları, kendilerine olmasa bile diğer iş arkadaşlarına yönelik yapılmış olan mobbing davranışlarını da dikkate alarak soruları cevaplamaları istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin en sık karşılaştıkları mobbing saldırıları şunlardır: Konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma.

Türkiye'de yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında Bulut (2007)'un araştırmasında erkek öğretmenlerin, müdür yardımcısı olarak görev yapanların, 25 yaş altı çalışanlarla kıdemi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerin daha çok mobbinge maruz kalmıştır. Gökçe (2006)'ye göre, kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise daha çok kişisel ve şiddete yönelik mobbing davranışlarıyla yaş faktörüne göre de öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mobbinge maruz kalmalarında farklılık ortaya çıkmamaktadır. Aynı araştırmaya göre hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla amirleri tarafından mobbing içeren davranışlara maruz kalmakta

olduğu ve mobbinge maruz kalmada öğretmenlerin branşının önemli bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ertürk (2005)'ün yaptığı araştırmada erkeklerin, kadınlara göre, okul yöneticilerinin öğretmenlere göre ve araştırma kapsamındaki en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. Ayrıca Akça ve İrmiş (2006: 181-189)'in yaptıkları araştırmaya göre, üniversite öğrencilerinin birbirlerine uyguladıkları mobbingdense öğretim üyelerinin öğrencilere mobbing uyguladığı görüşünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemizde yapılan araştırma sonuçlarına göre de eğitim kurumlarında ve diğer sektörlerde mobbingin yaşandığı, bu konunun gittikçe daha fazla önem kazandığı görülmektedir.

2.13.2. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Mobbing, Avrupa ve Amerika başta olmak üzere yurt dışında birçok araştırmaya konu olmuştur. Hubert ve Veldhoven (2001: 422), 1995- 1999 yılları arasında Hollanda İstatistik Bürosu tarafından belirlenen 11 farklı sektörde çalışan toplam 66 764 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada hoş olmayan ve saldırgan davranışların sık görüldüğü sektörlerde, mobbingin daha fazla görüleceği görüşünden hareketle bu sektörleri belirlemişlerdir. Mobbing içeren davranışların en çok sanayi sektöründe, eğitim alanında, belediyelerde, kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma, mobbingin yüzde 37.3'ünün eğitim sektöründeki çalışanlar arasında yaşandığını ortaya koymuştur.

Finlandiya'da Einarsen ve Skogstad (1996: 196) tarafından çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, sanayi sektöründe çalışanlarda, grafikerlerde, otel ve restoran çalışanlarında mobbing eylemlerine daha sık rastlanmaktadır. Aynı çalışmaya göre yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha çok mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenin ise yaşlı çalışanların, gençlere göre yeni bir iş bulmak için daha az şansa sahip olmasına bağlamışlardır. Yaşlı çalışanlar, mobbinge maruz kaldıklarında kendilerini daha az savunabilmektedirler.

Heinz Leymann (1996: 175)'in, İsveç'te yaptığı bir araştırmada özel sektöre kıyasla kamu sektöründe mobbing olaylarına daha çok rastlanmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların yüzde 45'i, kadın çalışanlarınsa yüzde 55'i mobbinge maruz kalmıştır. Erkek çalışanların yüzde 76'sı, kadınların yüzde 3'ü hemcinsleri tarafından mobbinge uğramıştır. Hem erkek hem de bayanlar tarafından mobbinge maruz kalanların oranı ise yüzde 21'dir. Araştırmanın sonuçlarına göre, tüm çalışanların bir kişiye mobbing uygulamasının yaygın olmadığı görülmüştür. Mağdurların üçte birinin sadece bir kişinin saldırısına, yüzde 40'tan biraz fazlasının da ortalama iki-dört kişinin saldırılarına maruz kaldığı görülmüştür. Mobbinge uğrayarak psikiyatri kliniklerine başvuranların çoğunluğu okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalışmaktadır. 21-40 yaş arasındaki çalışanların 41 yaş ve üstünlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı bu araştırmadan elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Ayrıca aynı araştırmaya göre, eğitim sektöründe mobbing olaylarına daha sık rastlanmaktadır.

Namie (2000; Akt: Tutar, 2004: 64-66)'nin Amerika'da internet üzerinden 1335 kişiyle yaptığı araştırmaya göre, çalışanların yüzde 16'sı mobbing mağdurudur. Ulaşılan diğer sonuçlara göre, mobbing uygulayanların yüzde 81'inin patron ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu, mobbing mağduru çalışanların yüzde 30.8'inin işlerini veya işyerlerini değiştirdiği, yüzde 25'inin istifa ettiği, yüzde 14.8'inin ise işten atıldığı görülmüştür. Araştırmada, katılanların yüzde 41'inin mobbinge uğramaları dolayısı ile depresyon yaşamakta olduğu gözlenmiş ve katılanlar kaygı, gerilim, düşük motivasyon ve konsantrasyon bozukluğu sebebiyle işlerinde verimli olamadıklarını ifade etmişlerdir. Cinsiyet değişkenine göre elde edilen sonuçlar, kadınların yüzde 31'inin, erkeklerin ise yüzde 21'inin mobbing sebebiyle travma sonrası stres bozukluğu (PTSD - Post Traumatic Stress Disorder) yaşadıklarını göstermiştir. Kadınlar, geçirdikleri zamanın yüzde 84'ünde mobbing baskısını üzerlerinde hissettiklerini, yüzde 82'sinin de kendi istekleriyle ya da istem dışı bir şekilde işlerini kayb ettikleri yine araştırma ile ortaya konan sonuçlardandır. Namie'nin araştırma sonuçlarına göre, mobbinge maruz kalan kişilerde bazı ortak nedenler ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre mobbing eylemleri; % 58 oranında mobbinge hedef olan kişinin boyun eğmeyi reddetmesi ve kontrole direnç göstermesinden, % 56 oranında hedef kişinin, iş konusunda saldırgan dan daha üstün niteliklere sahip olmasından kaynaklanan çekememezlikten, %49 oranında hedef kişinin sosyal yeteneklerinden, olumlu tavırlarından ve işyerindeki kişiler tarafından sevilmesinden, %46 oranında kurbanın,

kurum içinde yanlış giden durumları, otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanmasından kaynaklanmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (1998)'nin "Violence at Work" başlıklı raporunda mobbinge yer verilmiş. İngiltere'de çalışanların yüzde 53'ünün mobbing mağduru olduğu, yüzde 78'inin ise mobbinge tanık olduğu ifade edilmiştir. Bahsi geçen raporda şiddet anlamına gelen "gang up" (saldırma) terimi mobbing ile aynı anlamda kullanılmıştır. Rapora göre mobbing çok sayıda ülkede git gide artan bir sorun olup son bir yıl içinde 12 milyon kişinin mobbinge maruz kaldığı ve İsviçre'de yaşanan intihar olaylarının kaynağının yüzde 10-15 oranında mobbing olduğuna değinilmiştir.

Almanya'da, Sosyal Araştırmalar Enstitüsünün yaptığı bir araştırmaya göre, Almanya'daki çalışanların yüzde 2,7'sinin, yani yaklaşık 800.000 işgörenin mobbingden etkilendiği görülmektedir. Yine aynı araştırma, kadınların erkeklere göre yüzde 75 daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve çalışanların 1/9'unun tüm yaşamları boyunca mobbingin baskısını hissettikleri ortaya konulmuştur (Tutar, 2004: 62). Almanya'da yapılan bir başka araştırma ise mobbingin, büyük oranda örgütsel üst tarafından uygulandığını ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikte mobbing uyguladığını, mobbing uygulayanların ise genellikle, 35-45 yaşları arasında ve uzun süredir örgütte çalışan bir üst olduğunu ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005 a: 261). Bu araştırmayı destekleyen bir başka araştırma ise Amerika'da Christine Pearson tarafından 775 kişi üzerinde yapılan bir araştırmadır ve araştırmanın sonuçlarına göre mobbing uygulayanların yüzde 60'ının mağdurun üstü, yüzde 20'sinin mağdurun eşiti, yüzde 20'sinin de mağdurun altı bir statüye sahip olduğu görülmektedir (Yamada, 2000; Akt: Onbaş, 2007: 43).

Fox ve Stallworth (2005: 438)'un, Amerika'daki işyerlerindeki mobbing ve ırkçılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada ise çalışanların yüzde 81'inin yöneticilerden, yüzde 18'inin de iş arkadaşlarından mobbing içeren davranışlar gördüğü, fakat yöneticiler tarafından uygulanan mobbing davranışlarının, çalışanları olumsuz anlamda daha çok etkilediği ve mobbinge başa çıkmak için örgütün önlem alacağına inanmadıkları görülmüştür. Crawford (1997: 221)'un İngiltere'de perakende satış çalışanları üstünde yaptığı bir araştırmada ise 12.000 çalışanın, işyerinde fiziksel zorbalığa maruz kaldığı, 90.000 çalışanın şiddetle tehdit edildiği, 200.000 çalışanın ise sözel şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir.

Amerika'da internet üzerinden yapılan bir başka araştırmaya göre işyerlerinde en fazla karşılaşılan on mobbing davranışı aşağıdaki gibidir (Namie, 2000; Akt: obanoğlu, 2005: 88): yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma, kişiye mantıksız görevler verilmesi, yeteneğinin eleştirilmesi, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme, görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler, kek düşürülme ve hakarete uğrama, başarının olduğundan az gösterilmesi, işten çıkarılma (ayağının kaydırılması), bağırılma, şerefin lekelenmesi.

Einarsen ve Mikkelsen'nin 2003'de *Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI-2)* lme aracı kullanılarak yaptığı araştırmada, işyerinde mobbinge maruz kalan bireylerin davranışları ile kişiisel davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmacının katılımcıları, kendilerini mobbing kurbanı olarak gören ve sağlık kuruluşuna başvuran 107 kişiden oluşmaktadır. MMPI-2 sonuçları klinik, destekleyici, memnun ve travmatik olmayan streslere yol açan durumlar şeklinde ortaya çıkmıştır. Katılımcıların yaklaşık yarısında mobbingli travmatik olmayan stres gözlemlenmiştir. Diğer sonuçlar, travmatik olmayan strese ait davranış bozuklukları ile intihara ait olumsuz davranışlar arasında değişmektedir (Balducci, Alfano ve Fraccaroli, 2009).

Mobbingle yaş ve kıdem değişkeni arasındaki ilişkiyi araştıran farklı araştırma sonuçları bulunmaktadır. Örgütlerdeki mobbing düzeyinde, çalışanların yaşlarının belirleyici bir değişken olup olmadığı henüz bir tartışma konusudur. Norveç'te yapılan bir araştırma sonucu, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğunu gösterirken İsviçre'de 1994 yılında yapılan bir başka araştırma, bütün yaş gruplarının mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuştur (Davenport ve diğerleri, 2003: 9).

Orhan (2009)'ın Leymann'dan aktardığına göre, erkeklerin, erkekler tarafından mobbinge uğrama oranı %76, kadınlar tarafından mobbinge uğrama oranı %3, iki cinsten birlikte mobbinge uğrama oranı %21 olup; kadınların ise erkekler tarafından mobbinge uğrama oranı %30, kadınlar tarafından mobbinge uğrama oranı %40, iki cinsten birlikte mobbinge uğrama oranı %30'dur.

Amerika'da yapılan bir araştırmada, dikey mobbingin daha çok yöneticiler tarafından astlara yneltimiş bir psiko-terör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda üstlerin, astlarına uyguladığı mobbing oranı % 85.5 iken, eşit konumdakiler

arasında yüzde 15.7'dir. Nadir de olsa çalışanların da kendi aralarında birleşerek amirlerine mobbing uyguladıkları görülmüştür (Tutar, 2004).

Genel olarak yurtdışında yapılan çalışmalara bakıldığında sektör açısından, mobbingin Leymann (1996)'a göre eğitim sektöründe, Einarsen ve Skogstad (1996)'a göre sanayi sektöründe çalışanlarda, grafikerlerde, otel ve restoran çalışanlarında, Hubert ve Veldhoven (2001: 422)'a göre sanayi sektöründe, eğitim alanında, belediyelerde, kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığı sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet açısından bakıldığında Leymann (1996)'a göre, erkek çalışanların yüzde 45'i, kadın çalışanlarınsa yüzde 55'i mobbinge maruz kalmıştır. Yani erkek ve kadın çalışanlar hemen hemen aynı oranda mobbinge maruz kalmışlardır. Namie (2000; Akt: Tutar, 2004: 64-66)'in yaptığı araştırmaya göre kadınların yüzde 31'inin, erkeklerin ise yüzde 21'nin mobbing sebebiyle travma sonrası stres bozukluğu (PTSD - Post Traumatic Stress Disorder) yaşadıklarını göstermiştir. Tutar (2004: 62)'in aktardığına göre Almanya'da, Sosyal Araştırmalar Enstitüsünün yaptığı bir araştırmaya göre, Almanya'daki kadınların, erkeklere göre yüzde 75 daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve çalışanların 1/9'unun tüm yaşamları boyunca mobbingin baskısını hissettikleri ortaya konulmuştur. Amerika'da Christine Pearson tarafından yapılan bir araştırmaya göre de mobbing uygulayanların yüzde 60'ının mağdurun üstü, yüzde 20'sinin mağdurun eşiti, yüzde 20'sinin de mağdurun altı bir statüye sahip olduğu görülmektedir (Yamada, 2000; Akt: Onbaş, 2007: 43).

Mobbingi uygulayanlar açısından bakıldığında Amerika'da yapılan bir araştırma sonucunda üstlerin, astlarına uyguladığı mobbing oranı % 85.5 iken, eşit konumdakiler arasında yüzde 15.7'dir. Nadir de olsa çalışanların da kendi aralarında birleşerek amirlerine mobbing uyguladıkları görülmüştür (Tutar, 2004). Fox ve Stallworth (2005: 438)'un Amerika'da yaptığı araştırmada ise çalışanların yüzde 81'inin yöneticilerden, yüzde 18'inin de iş arkadaşlarından mobbing içeren davranışlar gördüğü, Almanya'da yapılan bir başka araştırma ise mobbingin büyük oranda örgütsel üst tarafından uygulandığını ya da bu üstün diğer çalışanlarla birlikte mobbing uyguladığını, mobbing uygulayanların ise genellikle, 35-45 yaşları arasında ve uzun süredir örgütte çalışan bir üst olduğunu ortaya koymaktadır (Arpacıoğlu, 2005 a: 261). Namie (2000; Akt: Tutar, 2004:

64-66)'e göre mobbing uygulayanların yüzde 81'inin patron ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak yaş değişkeni açısından yapılan araştırmalara bakıldığında Davenport ve arkadaşlarının (2003: 9) Norveç'te yaptıkları bir araştırma, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla risk altında olduğunu göstermiştir. İsviçre'de 1994 yılında yapılan bir başka araştırma, bütün yaş gruplarının mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuştur (Davenport ve diğerleri, 2003: 9). Leymann (1996)'a göre ise 21-40 yaş arasındaki çalışanların 41 yaş ve üstündekilere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı, Einarsen ve Skogstad (1996: 196)'a göre yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha çok mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, 2010-2011 eğitim - öğretim yılında, Şanlıurfa il merkezinde yer alan resmi ve genel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddet (mobbing)'e ilişkin görüşlerini almayı ve var olan durumu betimlemeyi amaçladığından betimsel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma aynı zamanda bazı değişkenlerin, öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerini etkileyip etkilemediğini belirlemeyi amaçladığından ilişkisel bir araştırmadır (Karasar, 2005: 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezinde yer alan 13 resmi ve genel ortaöğretim okullarında görev yapan 500 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmayıp çalışma evreninin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma ile ilgili hazırlanan ölçek formları, araştırmacı tarafından okullara gidilerek öğretmenlere dağıtılmış ve dağıtılan ölçek formları aynı yolla toplanmıştır. Ölçekler, çalışma evreninin tamamına uygulanmış ancak ücretli branş öğretmenlerinin yaz dönemi görevlerinden ayrılmaları ve eksik cevaplanan anketlerin sayılmaması dolayısı ile 206 öğretmenin anketi değerlendirilmeye alınmıştır.

Öğretmenlere verilen 500 anketten, 225 (%45)'i geri dönmüştür. Anketler incelendiğinde hatalı olduğu tespit edilen 19 adet anket değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak araştırma kapsamında, 206 adet anket değerlendirmeye dahil edilmiştir. Değerlendirmeye alınan 206 öğretmen anketi, evrenin yaklaşık %41,2'sini karşılamaktadır. Anderson' a göre evren büyüklüğü 500 olan bir araştırma için 217 örneklem büyüklüğü % 95 kesinlik düzeyi sağlanması için yeterlidir (Balcı, 2005: 95). Bu büyüklük % 43.4'e denk gelirken, araştırmada söz konusu edilen 500 evren büyüklüğü için 225 örneklem büyüklüğü % 45'e denk gelmekte ve % 95 kesinlik düzeyi için yeterli olduğu söylenebilmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla araştırmacı, alanyazını taramış ve yabancı ülkelerde konu ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiştir. Ayrıca ortaöğretimde görev yapan ve mobbinge maruz kaldığını ya da şahit olduğunu belirten 7 öğretmenle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Öğretmenlerle mobbingin nasıl başladığı ve geliştiği, hangi mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kaldıkları, bu saldırılardan kurtulmak için neler yaptıkları üzerinde görüşülmüştür. Elde edilen bilgiler doğrultusunda Leymann'ın 5'li likert ölçeği tipinde 45 maddeden oluşan Psikolojik şiddet Ölçeğinden ve çeşitli kaynaklardan da yararlanılarak araştırma ölçeği hazırlanmıştır. Başlangıçta, literatüre ve görüşme verilerine dayanarak 62 maddeden oluşan mobbing davranışı sıralanmış ve bu maddeler 2 boyut (bireyin mesleğine dönük saldırılar ve bireyin şahsına, itibarına dönük saldırılar) altında toplanarak genel bir taslak hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak, biçimsel açıdan düzenlenip uzman görüşüne sunulmuştur. Araştırmacı, araştırma ölçeğinin hazırlanması aşamasında ölçeğin içerik geçerliliği için Doç. Dr. Refik BALAY, Yrd. Doç. Dr. Aycan ÇİÇEK SAĞLAM, Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN ÖZLER, Yrd. Doç. Dr. Recep CENGİZ, Yrd. Doç. Dr. Hüseyin şİMŞEK ve Yrd. Doç. Dr. Abdullah ADIGÜZEL olmak üzere altı ayrı araştırma uzmanının görüşüne başvurmuştur. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda ölçeekteki maddeler üç boyutlu "bireyin mesleğine dönük saldırılar", "bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar" ve "bireyin şahsına, itibarına yönelik saldırılar" olacak şekilde yeniden düzenlenerek bazı maddeler ölçeekten çıkarılmış ve son olarak 34 maddeden oluşan Psikolojik şiddet Ölçeği oluşturulmuştur.

Ölçek, iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde, öğretmenlerin kişisel bilgilerine ulaşmak amaçlanmıştır. Bu amaçla öğretmenlere; cinsiyetleri, mesleki kademeleri, medeni durumları, mobbingi en çok kimlerden gördükleri ve mobbinge karşılaştıklarında buna nasıl tepki verdiklerini belirlemek amacıyla toplam 5 madde sorulmuştur.

Ölçeğin ikinci bölümü, 5'li Likert türü derecelendirme ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeekte yer alan maddeler alt alta sıralanmıştır ve ifadeler, Ölçek "5- Hiçbir zaman", "4- Nadiren", "3- Ara sıra", "2- Çoğu zaman" ve "1- Her zaman" şekindedir. Ayrıca ölçeğin

başına; ölçeğin amacı ve yanıtlama biçimi hakkında bilgi veren bir yönerge yazılmıştır. Öğretmenlerin ölçme aracı maddelerine verdikleri yanıtların sınıflandırılması için önce dağılım aralığı hesaplanmıştır. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı= En büyük değer- En küçük değer/ Derece sayısı formülü kullanılmıştır (Sümülüoğlu, 1993: 9). 5' li likert ölçeği kullanıldığından, Dağılım aralığı= 5- 1/ 5 formülünden 0.80 olarak hesaplanmış ve bu eşitliğe göre aralık sınır değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo.1 Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeğinin Beşli Puanlama Biçimi ve Puan Aralıkları

	Puan	Puan Aralığı
Hiçbir Zaman	5	4.21- 5.00
Nadiren	4	3.41- 4.20
Ara Sıra	3	2.61- 3.40
Çoğu Zaman	2	1.81- 2.60
Her Zaman	1	1.00 – 1.80

3.3.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliği

Anketin güvenirlilik ve geçerliliğini hesaplamak için zaman darlığı ve denek kaybına uğramamak için çalışma evreninden ulaşılan 206 kişiden elde edilen veriler üzerinde ölçeğin geçerlik ve güvenirlilik hesaplamaları yapılmıştır. Bu amaçla faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bertlett testiyle test edilmiştir. Değerlendirmeye alınan 34 maddelik deneme ölçeği formu için KMO değer .80, Bartlett testi sonucu 3,937 (p:0.00) olarak bulunmuştur. Veriler üzerinde analiz yapılabilmesi için en az KMO değeri .60 olarak öngörülmektedir (Pullant, 2001). Bu durumda gözlenen .80' lik KMO değeri önerilen KMO değerinden yüksektir. Ölçeğin deneme formu verilerinin, faktör analizi yapmaya uygun olduğu görülmektedir. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliği için madde toplam korelasyonlarına bakılmıştır.

Faktör analizi sonuçlarına göre, envanterin 32 maddeden ve 3 alt boyuttan oluştuğu, kümülatif varyansın .94 olduğu anlaşılmıştır. Alt boyutlara ilişkin değerler ise şu şekildedir: Bireyin mesleğine yönelik saldırılar boyutu (16) .49 ile .74, bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutu (5) .54 ile .75 ve bireyin sosyal yaşamına yönelik saldırılar boyutu (13) .52 ile .85'tir. Psikolojik Şiddet (mobbing) Ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Varimax Öncesi Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Döndürme Öncesi Faktör Yük Değerleri
1. Davranış ya da sözle, yaptığım işin önemli olmadığı ima edilir.	.53
2. Diğer öğretmenler okulun olanaklarından rahatlıkla yararlanırken, bana zorluk çıkarılır.	.51
3. Alanımla doğrudan ilgili olmayan gereksiz işler bana verilir.	.50
4. İş yüküm her geçen gün arttırılır.	.51
5. Başarılarım ve gayretlerim yıkıcı bir dille eleştirilir.	.49
6. Her yaptığım işte açık bulunmaya çalışılır.	.53
7. Ders sırasında bir mazeret belirtmeksizin sınıfımın kapısı açılıp kapanır.	.54
8. Meslektaşlarımla eşit olmayan kriterlerle değerlendirilirim.	.49
9. Sicil notu ile tehdit edilirim.	.43
10. Grup çalışmalarında beklenen sonuç elde edilmemiş ise tüm hata bana yüklenir.	.69
11. Yetersiz gibi görünmem için en zor görevler bana verilir.	.65
12. Kişilik yapıma uymayan görevler verilir.	.74
13. Yönetmelik hükümleri ve kurallar aleyhimde kullanılır.	.63
14. En küçük bir hata durumunda yazılı olarak uyarılırım.	.53
15. Öğretmen ya da öğrencilerin olduğu ortamda azarlanırım.	.61
16. Ortaya çıkardığım güzel çalışmalarım takdir edilmeyip, yok sayılır.	.59
17. Arkadaşlarımla konuşmam engellenir.	.56
18. Ortamdan dışlanıp, yokmuşum gibi davranılır.	.59
19. Kurumca yapılan sosyal etkinliklerden dışlanırım.	.74
20. Benimle yakınlığı nedeniyle arkadaşlarım da dışlanır.	.58
21. Arkadaşların evlerinde yaptıkları toplantılara çağrılmam.	.58
22. Yalancı olduğum ima edilir.	.50
23. Hakkımda asılsız dedikodular çıkartılır.	.45
24. Akıl hastası olduğum ima edilir.	.43
25. Konuşma şeklim, ses tonunuz vb. taklit edilerek benimle alay edilir.	.58
26. Siyasi görüşümle alay edilir.	.48
27. Dini inanç ve etnik kökenimden dolayı aşağılanırım.	.75
28. Yalnız kaldığımda cinsellik içeren sözlerle taciz edilirim.	.66
29. Özel yaşamım ve ilişkilerim yerli yersiz gündeme getirilir.	.53
30. Onur kırıcı lakaplarla çağırılırım.	.71
31. Özel eşyalarım (araba vb.) zarar verilir.	.72
32. Okuldan sürülmekle tehdit edilirim.	.61
33. Başıma kötü şeylerin gelebileceği ile tehdit edilirim.	.53
34. Telefonla rahatsız edilirim.	.85

Tablo 2’de yer alan maddelerin, faktör yük değerlerinin .43 ile .85 arasında değiştiği görülmüştür. Yapılan çalışmada herhangi bir maddenin ankette yer almasına karar verilirken faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçüt olacağı belirtilmiştir. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değerinin .30’a kadar indirilebileceği ileri sürülmüştür. Öte yandan bir maddenin yüksek iki yük değeri arasındaki farkın en az .10 olmasına dikkat edilerek çok faktörlü bir yapıda birden çok

faktörde yüksek yük değeri veren madde, binişik bir madde olarak tanımlanmakta ve ölçekten çıkarılması gerektiği açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2002, 118-119). Buna göre, analize alınan 32 maddenin faktör yük değerlerinin .45 ve yukarısında olduğu görülmüştür. Ancak 9. ve 24. maddelerin faktör yük değerleri .45'in altında olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 32 madde için Varimax Dik Döndürme faktör analizi tekniği uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekte kalmasına karar verilen maddelerin, faktörlere dağılımı ile faktör yükleri toplamı Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Faktör Analizi Sonucunda Ölçekte Yer Alan Maddelerin Faktör Yükleri

Faktör	Madde	Döndürme İşlemi Sonrasında Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonu
1.boyut	1	.52	.48
	2	.49	.56
	3	.50	.41
	4	.54	.43
	5	.50	.50
	6	.53	.60
	7	.55	.47
	8	.54	.64
	10	.69	.59
	11	.66	.54
	12	.74	.55
	13	.62	.54
	14	.53	.34
	15	.58	.55
	16	.59	.59
	2.boyut	17	.54
18		.63	.53
19		.75	.52
20		.58	.56
21		.58	.45
3.boyut	22	.54	.55
	23	.52	.53
	25	.53	.56
	26	.53	.43
	27	.76	.45
	28	.64	.25
	29	.56	.48
	30	.72	.51
	31	.71	.31
	32	.64	.45
	33	.55	.43
	34	.85	.49

Tablo 3'e göre maddelerin faktör yük değerleri .49 ile .85 arasında değişen 32 madde ölçekte yer almıştır. Üç faktörlü olarak belirlenen Psikolojik Şiddet Ölçeğinin her bir alt faktörü için güvenilirliğin bir göstergesi olarak alfa iç tutarlık katsayısı ve bu çerçevede madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonları .30 ve üzeri olan maddeler ankete dahil edilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü gibi faktörlerde yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları birinci faktörde .34 ile .64, ikinci faktörde .45 ile .56, üçüncü faktörde .25 ile .56 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonları .30 ve üzeri olan maddeler ankete dahil edildiği için ankette yer alan 28. madde anketten çıkarılmıştır. Diğer taraftan Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin varyans oranları ve alfa katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Alt Faktörlerinin Açıkladığı Varyans Oranları ve Alfa Katsayıları

Faktör	Açıkladığı Varyans (%)	Alfa
1. Boyut (Mesleğine)	29,849	.88
2. Boyut (Şahsına)	9.717	.74
3. Boyut (Sosyal Yaşama)	6.174	.87
Genel	45.740	.91

Tablo 4 incelendiğinde her bir faktörün açıkladığı varyans oranının sırayla %29.849, %9.717 ve % 6.174 olduğu; üç faktörün açıkladığı toplam varyansın % 45.740 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birinci faktör için hesaplanan alfa katsayısı .88 iken, ikinci faktör için .74 ve üçüncü faktör içinse .87'dir. Genel alfa katsayısı ise .91 çıkmıştır. Ayrıca Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin üç faktörlü kullanımının yanı sıra, tek faktörlü kullanılabilirliğini de değerlendirmek için ölçekte yer alan maddelerin açıkladığı varyans değerlerine bakılmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın % 30 ve daha fazlası olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2002: 119). Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin tek faktörlü olarak açıklanan varyans değeri % 45.740 olarak bulunmuştur. Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin tek faktörlü olarak açıkladığı varyansın % 30'dan yüksek olması, Psikolojik Şiddet Ölçeği'nin üç faktörlü olmasıyla birlikte tek faktörlü olarak da kullanılmasına imkan sağlamaktadır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi** yapılmıştır. Bu test istatistiklerin normal dağılım

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bulunan Kolmogorov-Smirnov Z değeri 2.86'dır. Bu değer, istatistikî dağılımın normal olduğunu gösterdiği için istatistiklerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 16.0 programından yararlanılmış; frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}), standart sapma, t- testi, tek yönlü ANOVA analizi ve farkın kaynağını bulmak için tukey testi hesaplanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, öğretmenlerden ölçek yoluyla elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırma bulguları ve bu bulguların değerlendirilmesi üç ana başlık altında incelenmiştir.

4.1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 5, 6, 7, 8 ve 9’da verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Özellik	Düzye	Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	74	35.9
	Erkek	132	64.1
	Toplam	206	100.0

Tablo 5’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, 74’ü (%35.9’u) kadın, 132’si (%64.1’i) erkektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mesleki kıdemine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Özellik	Düzy	Frekans(f)	Yüzde(%)
Meslekteki Kıdeminiz	1-5	80	38.8
	6-10	50	24.3
	11-15	55	26.7
	16-20	15	7.3
	20 yıldan fazla	6	2.9
	Toplam		206

Tablo 6’da araştırmaya katılan öğretmenlerin, meslekteki kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde 80’i (%38.8) 1-5 yıl arasında, 50’si (%24.3) 6-10 yıl arasında, 55’i (%26.7) 11-15 yıl arasında, 15’i (%7.3) 16-20 yıl arasında, 6’sının (%2.9) ise 20 yıldan daha fazla hizmet süresine sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden Şanlıurfa ilinde daha çok genç öğretmenlerin görev yaptığı ve öğretmen değişimlerinin hızlı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Özellik	Düzy	Frekans(f)	Yüzde(%)
Medeni Durumunuz	Evli	143	69.4
	Bekar	59	28.6
	Dul	4	1.9
	Toplam		206

Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, 143’ünün (%69.4) evli, 59’unun (%28.6) bekar ve 4’ünün (%1.9) de dul olduğu görülmektedir. Verilerden evli öğretmenlerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, mobbingi kimden gördüklerine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mobbingi Kimden Gördüklerine İlişkin Bulgular

Özellik	Düzy	Frekans(f)	Yüzde(%)
Mobbingi En Çok Kimlerden Görürsünüz	Müdür/ Müdür Yardımcılarından	116	56.8
	Öğretmenlerden	80	38.8
	Hizmetlilerden	10	4.4
	Toplam	206	100.0

Tablo 8'e bakıldığında öğretmenlerin, 116'sı (%56.8) mobbingi müdür ya da müdür yardımcısından, 80'i (%38.8) öğretmenlerden ve 10'u (%4.4) hizmetlilerden gördüğünü ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mobbinge karşı verdikleri tepkiye ilişkin bulgular Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mobbinge Karşı Verdikleri Tepkiye İlişkin Bulgular

Özellik	Düzy	Frekans(f)	Yüzde(%)
Mobbinge Nasıl Karşı Verirsiniz?	Görmezden Gelirim	79	38.3
	Sert Karşılık Veririm	56	27.2
	Vazgeçirmek İçin Konuşurum	71	34.5
	Toplam	206	100.0

Tablo 9'a bakıldığında öğretmenler, mobbingle karşılaştıklarında 79'u (% 38.3) görmezden gelirim, 56'sı (%27.2) sert karşılık veririm, 71'i (%34.5) vazgeçirmek için konuşurum demiştir.

4.2. Mesleki Yaşama Dönük Saldırıları Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum

Bu bölümde öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, medeni durumları, mobbingi en çok kimlerden gördükleri ve mobbingle karşılaştıklarında buna nasıl tepki verdiklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin, mobbingin alt boyutlarında yer alan her bir maddeye verdikleri yanıtların ortalamaları (\bar{x}) ve standart sapmaları (S) hesaplanmış ve Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Bireyin Mesleğine Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşleri

Mobbing Davranışları	N	(\bar{x})	S
1. Davranış ya da sözle, yaptığım işin önemli olmadığı ima edilir.	206	4.18	0.98
2. Diğer öğretmenler okulun olanaklarından rahatlıkla yararlanırken, bana zorluk çıkarılır.	206	4.66	0.69
3. Alanımla doğrudan ilgili olmayan gereksiz işler bana verilir.	206	4.35	0.90
4. İş yüküm her geçen gün artırılır.	206	4.33	0.87
5. Başarılarım ve gayretlerim yıkıcı bir dille eleştirilir.	206	4.65	0.67
6. Her yaptığım işte açık bulunmaya çalışılır.	206	4.46	0.92
7. Ders sırasında bir mazeret belirtmeksizin sınıfımın kapısı açılıp kapanır	206	4.34	0.94
8. Meslektaşlarımla eşit olmayan kriterlerle değerlendirilirim.	206	4.39	0.99
10. Grup çalışmalarında beklenen sonuç elde edilmemiş ise tüm hata bana yüklenir.	206	4.77	0.58
11. Yetersiz gibi görünmem için en zor görevler bana verilir.	206	4.86	0.42
12. Kişilik yapıma uymayan görevler verilir.	206	4.66	0.75
13. Yönetmelik hükümleri ve kurallar aleyhimde kullanılır.	206	4.63	0.74
14. En küçük bir hata durumunda yazılı olarak uyarılırım.	206	4.83	0.48
15. Öğretmen ya da öğrencilerin olduğu ortamda azarlanırım.	206	4.82	0.49
16. Ortaya çıkardığım güzel çalışmalarım takdir edilmeyip, yok sayılır.	206	4.38	0.97
Toplam	206	4.56	0.47

Tablo 10'da araştırmaya katılan öğretmenlerin, bireyin mesleğine dönük saldırılar boyutunda mobbinge ilişkin görüşlerinin genel olarak “hiçbir zaman ($\bar{x}=4.26$)” şeklinde ve olumlu olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler, bireyin mesleğine dönük saldırılar boyutunda mobbinge uğramadıklarını düşünmektedirler. Bu boyutta öğretmenlerin, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri maddeler “11. madde yetersiz gibi görünmem için en zor görevler bana verilir ($\bar{x}=4.86$)” ile “14. madde içinde en küçük bir hata durumunda yazılı olarak uyarılırım ($\bar{x}=4.83$)” ayrıca “15. madde öğretmen ya da öğrencilerin olduğu ortamda azarlanırım” davranışlarıdır. Öğretmenler, “1. madde davranış ya da sözle, yaptığım işin önemli olmadığı ima edilir($\bar{x}=4.18$)” mobbing davranışına ise en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Öğretmenler, 1. maddeye ($\bar{x}=4.18$) verdikleri cevapla nadiren de olsa mobbinge uğradıkları söylenebilir.

Mesleki yaşama dönük saldırılar boyutuna bakıldığında toplam aritmetik ortalamalar açısından bireyin mesleğine yönelik saldırılar boyutunda ($\bar{x}=4.26$) öğretmenlerin, daha fazla mobbinge maruz kaldığı söylenebilir.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin mesleki yaşamına dönük saldırılar alt boyutunda, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği t testi ile tespit edilerek analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Mesleğine Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin t-Testi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	sd	t	P
1.boyut	1.Kadın	74	4.62	0.465	207	1,339	0.502
	2.Erkek	132	4.53	0.466			

Tablo 11’e göre, mobbingin bireyin mesleğine dönük saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(207)}=1.339$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Kadın ($\bar{x}=4.62$) öğretmenlerde de erkek öğretmenlerde de ($\bar{x}=4.53$) mesleki yaşamlarına dönük bir mobbing davranışının olmadığı görülmektedir.

Gökçe (2008)’ye göre, kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise daha çok kişisel ve şiddete yönelik mobbing davranışlarıyla karşılaşmaktadır. Tutar (2004: 62)’ın aktardığına göre Almanya’da, Sosyal Araştırmalar Enstitüsünün yaptığı bir araştırmaya göre, Almanya’daki kadınların, erkeklere göre yüzde 75 daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve çalışanların 1/9’unun tüm yaşamları boyunca mobbing baskısını hissettikleri ortaya konulmuştur.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin mesleki yaşamına dönük saldırılar alt boyutunda, mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	sd	P
1. Boyut	1-5 yıl	80	4.58	0.443	0.155	4 205	0.961
	6-10 yıl	50	4.56	0.457			
	11-15	55	4.56	0.511			
	16-20 yıl	15	4.50	0.561			
	20 yıl ve üzeri	6	4.47	0.229			

Tablo 12 incelendiğinde bireyin mesleki yaşamına yönelik saldırılar boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(4-205)}=0.155$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Ancak sırasıyla öğretmenlerin aritmetik ortalamalarına

bakıldığında “1-5 (\bar{x} =4.58), 6-10 (\bar{x} =4.56), 11-15 (\bar{x} =4.56), 16-20 yıl (\bar{x} =4.50) ve 20 yıldan fazla (\bar{x} =4.47)” kıdem yılı 20 yıldan fazla (\bar{x} =4.47) olan öğretmenlerin görüşlerinin diğer kıdem yılları arasında yer alan öğretmenlerin görüşlerinden görece olarak daha düşük olduğu görülür. Tablo, aritmetik ortalamalara göre yorumlandığında öğretmenlerin, kıdem yılları ile mobbinge uğrama düzeylerinde doğru bir orantının olduğu söylenebilir.

Gökçe (2008)’nin yaptığı araştırmada, yaş faktörüne göre öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, mobbinge maruz kalmalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin mesleki yaşamına dönük saldırılar alt boyutunda, mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	Sd	P
1.boyut	Evli	143	4.53	0.5049	1.570	205	0.210
	Bekar	59	4.65	0.3611			
	Dul	4	4.40	0.3083			

Tablo 13’teki verilere bakıldığında mobbingin bireyin mesleğine yönelik saldırılar boyutunda, medeni durum değişkenine göre öğretmen görüşlerinde [$t_{(2-205)}=1.570$, $p>0.05$] anlamlı bir fark yoktur. “Evli (\bar{x} =4.53), bekar (\bar{x} =4.65)ve dul (\bar{x} =4.40) öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Öğretmenler, mobbinge “hiçbir zaman” uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak medeni durumu “dul” (\bar{x} =4.40) olan öğretmenlerin görüşleri, diğer öğretmenlerin görüşlerine görece daha düşüktür. Onbaş (2007)’in Şanlıurfa il merkezi ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada da bireyin mesleğine dönük saldırılarla medeni durumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin mesleki yaşamına dönük saldırılar alt boyutunda, mobbingi kimden gördüklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	Sd	P	Gruplar arası fark (Tukey)
1. Boyut	Müdür/ Müd. yrd.	116	4.49	0.51	3.509	2	0.032	1-2
	Öğretmen	80	4.67	0.39		205		
	Hizmetli	10	4.63	0.29				

Tablo 14’e göre mobbingin bireyin mesleğine yönelik saldırılar boyutunda, mobbingi en çok kimden gördükleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(2-205)}=3.509$, $p < 0.05$] anlamlı şekilde bir fark vardır. Bu farklılık Müdür ya da Müdür yardımcısı ile öğretmen arasındadır. Buna göre öğretmenler mobbingi en çok Müdür ya da Müdür yardımcılarında gördüklerini ifade etmişlerdir. İdarecilerin amirlik pozisyonlarından yararlanarak öğretmenlere mobbing uyguladıkları söylenebilir.

Amerika’da Christine Pearson tarafından yapılan bir araştırmaya göre de mobbing uygulayanların yüzde 60’ının mağdurun üstü, yüzde 20’sinin mağdurun eşiti, yüzde 20’sinin de mağdurun altı bir statüye sahip olduğu görülmektedir (Yamada, 2000; Akt: Onbaş, 2007: 43).

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin mesleki yaşamına dönük saldırılar alt boyutunda, mobbinge verdikleri tepkiye göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Mesleki Yaşama Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	n	\bar{x}	S	F	sd	P
1. Boyut	Görmezden gelme	79	4.59	0.47	0.63	2	0.534
	Sert karşılık verme	56	4.58	0.47		205	
	Konuşmak	71	4.51	0.45			

Tablo 15'e göre mobbingin bireyin mesleğine dönük saldırılar boyutunda mobbinge verdikleri tepki değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(2-205)}=0.63$, $p < 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Ancak aritmetik ortalamalara göre yorum yapılırsa bu boyutta öğretmenlerin, uygulanan mobbingi görece olarak görmezden gelmeyi ($\bar{x}=4.59$) tercih ettikleri söylenebilir.

HRM (Human Resources Management) tarafından Türkiye'de internet üzerinden yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılanların %25'i yapılan mobbingi görmezden gelerek işlerine devam etmiştir (<http://www.mobbingturkiye.net>).

4.3. Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum

Bu bölümde öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda öncelikle genel olarak nasıl olduğu sonra öğretmenlerin cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, medeni durumları, mobbingi en çok kimlerden gördükleri ve mobbinge karşılaştıklarında buna nasıl tepki verdiklerine göre farklılaşım farklılaşmadığı ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Öğretmenlerin mobbingin alt boyutlarında yer alan her bir maddeye verdikleri yanıtların ortalamaları (\bar{x}) ve standart sapmaları (S) hesaplanmış ve Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16. Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Boyutundaki Mobbing Davranışları

Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar	N	(\bar{x})	S
17. Arkadaşlarımla konuşmam engellenir.	206	4.85	0.46
18. Ortamdan dışlanıp, yokmuşum gibi davranılır.	206	4.79	0.57
19. Kurumca yapılan sosyal etkinliklerden dışlanırım.	206	4.79	0.59
20. Benimle yakınlığı nedeniyle arkadaşlarım da dışlanır.	206	4.84	0.43
21. Arkadaşların evlerinde yaptıkları toplantılara çağrılmam.	206	4.56	0.82
Toplam	206	4.77	0.42

Tablo 16'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerin, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar boyutunda öğretmenler mobbinge genel olarak “hiçbir zaman ($\bar{x}=4.75$)” uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Bu boyutta öğretmenlerin en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri maddeler “17. madde arkadaşlarımla konuşmam engellenir ($\bar{x}=4.85$)” ile “20. madde benimle yakınlığı nedeniyle arkadaşlarım da dışlanır ($\bar{x}=4.84$)” davranışlarıdır. Öğretmenler, “21. madde arkadaşların evlerinde yaptıkları toplantılara çağrılmam ($\bar{x}=4.56$)” davranışına ise en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Bu maddenin sonucuna bakılarak öğretmenlerin gruplaşma yaptıkları ve bazı öğretmenlerin bunun dışında bırakılarak mobbing gördüğü söylenebilir. Shallcross (2003)'a göre, mobbing içeren davranışlar, baskın grubun kabul görmeyenleri dışlaması veya soyutlamasının bir sonucudur. Bu görüş de bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin, mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda, cinsiyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği t- testi ile tespit edilerek analiz sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin t- Testi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	n	\bar{x}	S	sd	t	P
2. Boyut	1.Kadın	74	4.95	0.127	207	2,478	0.000
	2Erkek	132	4.87	0.308			

Bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar boyutunda, cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşlerinde, [$t_{(207)}=2.478$, $p<0.05$] anlamlı bir şekilde farklılık vardır. Kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=4.95$), erkek öğretmenlere ($\bar{x}=4.87$) göre bu boyutta yer alan mobbing davranışlarına daha az düzeyde maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu araştırma sonucunun aksine, Onbaş'ın (2007) araştırmasında öğretmenlerin sosyal ilişkilere dönük saldırılar boyutunda elde ettiği verilerde öğretmenler arasında cinsiyet bakımından anlamlı bir fark çıkmamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (1998)'nin "Violence at Work" başlıklı raporu incelendiğinde cinsiyet bakımından mesleklere bakıldığında banka çalışanları, satış elemanları ve kadın öğretmenlerin, mobbinge maruz kalma riskinin en yüksek olduğu görülmektedir. Leymann'ın (1996) yaptığı bir araştırmaya göre mobbing davranışlarına veya zorbalığa maruz kalan kadın ve erkeklerin sayısının birbirine çok yakın (% 45 erkek ve % 55 kadın) olduğudur ve bu araştırma sonucu ile uyumlu değildir. Einarsen ve

Skogstad (1996)'ın, Norveç'te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre de mobbinge maruz kalmada cinsiyetin anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan bir diğer araştırmaya göre de kadınlar erkeklere göre %75 daha fazla risk altındadır (Arpacıoğlu, 2002). Araştırmalar arasındaki bu farklılık toplumlar arasındaki kültürel farklılıklar ve kadın- erkek ilişkilerindeki değişikliklerden kaynaklanmış olabilir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	sd	P
2.Boyut	1-5 yıl	80	4.90	0.194	1.046	4 205	0.384
	6-10 yıl	50	4.89	0.334			
	11-15	55	4.93	0.173			
	16-20 yıl	15	4.86	0.336			
	20 yıl ve üzeri	6	4.71	0.616			

Tablo 18'den anlaşıldığı üzere, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(4-205)}=1.046$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Ancak öğretmenlerin kıdem değişkenine göre aritmetik ortalamalarını şu şekilde sıralayabiliriz: “1-5 ($\bar{x}=4.90$), 6-10 ($\bar{x}=4.89$), 11-15 ($\bar{x}=4.93$), 16-20 yıl ($\bar{x}=4.86$) ve 20 yıldan fazla ($\bar{x}=4.71$)”. Öğretmenler “hiçbir zaman” mobbinge uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Aritmetik ortalamalardan yola çıkarak kıdem yılı 20 yıldan fazla ($\bar{x}=4.71$) olan öğretmenlerin görüşlerinin diğer kıdem yılları arasında yer alan öğretmenlerin görüşlerinden görece daha düşük olduğu söylenebilir. Tablo 18'deki bireyin sosyal yaşamına yönelik saldırılar boyutuna bakıldığında öğretmenlerin, kıdem yılları arttıkça mobbinge maruz kalma veya tanık olma durumları arasında doğru bir orantının olduğu görülmektedir. Ceylan (2005) yaptığı araştırmada, 40-50 yaş grubuna dahil (11-20 yıl) öğretmenlerin daha çok mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Einarsen ve Skogstad (1996:185)'ın yaptıkları araştırma, yaş dağılımı açısından incelendiğinde yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha fazla oranda mobbinge maruz

kaldığı görülmektedir. İsveç'te yapılan bir araştırmada da 55 yaş ve üzerindeki tüm iş gücünün % 25'lik bir bölümünün duygusal zorbalık nedeniyle erken emekliye ayrıldığı bulgusu elde edilmiştir (Leymann, 1996: 167). Einarsen ve Stogstad (1996); Leyman (1996) gibi Gustavsson (1996, Akt. Kök, 2006) da yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha çok mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuştur.

Vveinhardt (2010) tarafından Lithuania'da yapılan bir araştırmada da şirketlerde mobbing, çalışanların ilk yıllarında değil de, şirkette belli bir süre çalışıp üretkenlikte en iyi oldukları zamanlarda görülmektedir. Kariyerin ilk yıllarında suça yönelik hareketler çok az gözlemlenmiştir. Şirketlerdeki şiddet, sıklıkla kariyerinde yükselen bireylere uygulanmış, hızlı bir şekilde yükselen kişiler mağdur olmuştur. Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	sd	P
2.boyut	Evli	143	4.89	0.2958	2.920	2 205	0.056
	Bekar	59	4.94	0.1146			
	Dul	4	4.65	0.3171			

Tablo 19'a göre bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar boyutunda, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde [$t_{(2-205)}=2.920$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. “Evli ($\bar{x}=4.89$), bekar ($\bar{x}=4.94$)ve dul ($\bar{x}=4.65$) öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Öğretmenler “hiçbir zaman” mobbinge uğramadıklarını ifade etmişlerdir. Ancak “dul” öğretmenlerin ($\bar{x}=4.65$) aritmetik ortalamalarına bakıldığında “evli” ve “bekar” öğretmenlere göre mobbinge uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bulut (2007)'un ortaöğretim kurumlarında görev yapan 347 çalışan üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre evli öğretmenlerin sosyal ilişkilerine saldırılar, bekar öğretmenlerinkinden daha fazla çıkmıştır.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda, mobbingi kimden gördüklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Dönük Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	Sd	P	Gruplar arası fark (Tukey)
2. Boyut	Müdür/ Müd. yrd.	116	4.70	0.50	3.811	2	0.024	1-2
	Öğretmen	80	4.87	0.21				
	Hizmetli	10	4.74	0.56				

Tablo 20’den anlaşıldığı üzere, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar boyutunda mobbingi en çok kimden gördükleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(2-205)}=3.811$, $p> 0.05$] anlamlı şekilde farklılık vardır. Bu farklılık “müdür ya da müdür yardımcısı İle öğretmenler arasında bulunmuştur. Müdür ya da müdür yardımcılarının, buldukları konum dolayısı ile öğretmenlere mobbing uyguladığını söyleyebiliriz.

Fox ve Stallworth (2005: 438)’un Amerika’daki işyerlerindeki mobbing ve ırkçılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada ise çalışanların yüzde 81’inin yöneticilerden, yüzde 18’inin de iş arkadaşlarından mobbing içeren davranışlar gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Gökçe (2006)’nin yaptığı araştırma, Türkiye’nin farklı bölgelerindeki özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan 1842 yönetici ve öğretmen üzerinden yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara göre hem öğretmenler, hem de okul yöneticileri en fazla amirleri tarafından mobbing içeren davranışlara maruz kalmaktadır. Namie (2000; Akt: Tutar, 2004: 64-66)’e göre mobbing uygulayanların yüzde 81’inin patron ve üst düzey yöneticilerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, hem mesleğe hem de sosyal yaşama dönük saldırılar boyutunda mobbingi kimden gördükleri değişkeninde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre öğretmenler, en çok müdür ya da müdür yardımcılarında mobbing görmektedirler. İdarecilerin, öğretmenler üzerinde yaptırım gücü olması dolayısıyla bunu isteyerek veya bilmeden öğretmenlere olumsuz bir şekilde yansıttıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin, bireyin sosyal hayatına yönelik saldırılar alt boyutunda mobbinge verdikleri tepkiye göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Mobbinge Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Bireyin Sosyal Hayatına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	n	\bar{x}	S	F	sd	P
2.Boyut	Görmezden gelme	79	4.78	0.42	1.204	2	0.302
	Sert karşılık	56	4.82	0.27			
	Konuşmak	71	4.71	0.50			

Tablo 21’e bakıldığında bireyin sosyal yaşamına yönelik saldırılar boyutunda öğretmenlerin görüşlerinin, mobbinge verdikleri tepki değişkenine göre [$t_{(2-205)}=1.240$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin görüşleri bu boyutta mobbing davranışı ile karşılaşmadıkları yönündedir. Öğretmenlerin, mobbinge verilen tepki değişkenine göre aritmetik ortalamalarına bakıldığında görmezden gelme ($\bar{x}=4.78$), sert karşılık verme ($\bar{x}=4.82$) ve vazgeçirmek için konuşmak ($\bar{x}=4.71$) değişkenlerinden vazgeçirmek için konuşmak değişkeninin görece olarak diğer değişkenlerden daha düşük olduğu görülür. Aritmetik ortalamalardan yola çıkarak öğretmenlerin, herhangi bir mobbing olayında haklarını, mobbing uygulayan kişiye sert karşılık vererek arama yoluna gittikleri söylenebilir. Bunda, toplumumuzun haksızlığa gelemeyen ve çabuk sinirlenen bir yapıya sahip olmasının etkisi olabilir.

4.4. Şahsına, İtibarına Yönelik Saldırılar Alt Boyutu İle İlgili Bulgular ve Yorum

Bu bölümde, öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin önce genel olarak sonra öğretmenlerin cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, medeni durumları, mobbingi en çok kimlerden gördükleri ve mobbinge karşılaştıklarında buna nasıl tepki verdiklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin mobbingin bireyin şahsına, itibarına yönelik saldırılar alt boyutlarında yer alan her bir maddeye verdikleri yanıtların ortalamaları (\bar{x}) ve standart sapmaları (S) hesaplanmış ve Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutundaki Mobbing Davranışları

Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları	N	(\bar{x})	S
22. Yalancı olduğum ima edilir.	206	4.94	0.33
23. Hakkımda asılsız dedikodular çıkartılır	206	4.83	0.53
25. Konuşma şeklim, ses tonunuz vb. taklit edilerek benimle alay edilir.	206	4.90	0.36
26. Siyasi görüşümle alay edilir.	206	4.85	0.43
27. Dini inanç ve etnik kökenimden dolayı aşağılanırım.	206	4.81	0.61
29. Özel yaşantım ve ilişkilerim yerli yersiz gündeme getirilir.	206	4.89	0.48
30. Onur kırıcı lakaplarla çağırılır.	206	4.92	0.36
31. Özel eşyalarım (araba vb.) zarar verilir.	206	4.84	0.52
32. Okuldan sürülmekle tehdit ediliyim.	206	4.95	0.22
33. Başıma kötü şeylerin gelebileceği ile tehdit ediliyim.	206	4.91	0.33
34. Telefonla rahatsız ediliyim.	206	4.89	0.42
Toplam	206	4.90	0.26

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda mobbinge ilişkin görüşlerinin de genel olarak “hiçbir zaman ($\bar{x}=4.89$)” şeklinde ve olumlu olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenler, bireyin sosyal yaşamına yönelik saldırılar boyutunda mobbinge uğramadıklarını belirtmişlerdir. Bu boyutta öğretmenlerin, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri maddeler “32. madde okuldan sürülmekle tehdit ediliyim ($\bar{x}=4.95$)” ile “22. madde yalancı olduğum ima edilir ($\bar{x}=4.94$)” mobbing davranışlarıdır. Öğretmenler, “27. madde dini inanç ve etnik kökenimden dolayı aşağılanırım ($\bar{x}=4.81$)” ile “23. madde hakkımda asılsız dedikodular çıkartılır ($\bar{x}=4.83$)” davranışına ise en düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Öğretmenlerin, sosyal yaşama yönelik saldırılar boyutunda da genel olarak mobbinge uğramadıkları görülmektedir. Öğretmenler arasında, dini inanç ve etnik köken farkının gözetildiğini ve kendi aralarında dedikodu yapıldığını söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin şahsına yönelik saldırılar alt boyutunda cinsiyet durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği t- testi ile tespit edilerek analiz sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırıları Boyutuna İlişkin t- testi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	n	\bar{x}	S	sd	t	P
3. Boyut	1.Kadın	74	4.85	0.286	207	2,377	0.002
	2.Erkek	132	4.72	0.471			

Tablo 23’te bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda cinsiyet değişkenine göre öğretmen görüşlerinde, [$t_{(207)}=2.377$, $p<0.05$] anlamlı bir şekilde farklılık vardır.

Dolayısıyla cinsiyetin şahsa yönelik saldırılar boyutunda mobbinge maruz kalma durumunu etkileyen bir değişken olduğu söylenebilir. Kadın ($\bar{x}=4.85$) öğretmenlerin erkek öğretmenlere ($\bar{x}=4.72$) göre bu boyutta yer alan mobbing davranışlarına daha az düzeyde maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.

Bulut (2007)'un yaptığı araştırmanın sonucunda, ortaöğretimde görev yapan erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalmıştır. Bu sonucu, ortaöğretimde görev yapan erkek öğretmen sayısının, kadın öğretmen sayısından daha fazla olması ve kadın öğretmenlerin ekonomik yaşamın içinde olsalar bile özellikle evli olanlarının önceliklerinin aileleri olması dolayısı ile rekabete girişmemeleri ile açıklayabiliriz. Tabi kadınların daha çözüm odaklı ve yumuşak huylu olması, erkeklerinse yapıları gereği herhangi sorunda daha fevri davranabilmeleri dolayısı ile onların daha çok hedef haline geldiği söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni açısından hem sosyal hayata hem de şahsa yönelik saldırılar boyutlarında anlamlı farklılıklar çıkması bakımından bu araştırma sonucu ile Cemaloğlu ve Ertürk (2007)'ün, 347 kişi üzerinde yaptığı araştırma sonucu aynıdır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bu benzerlikten de yola çıkarak Türk toplumunda kadına yönelik olumsuz tavırların tölere edilmediği söylenebilir. Türk toplumunun kültürel yapısından kaynaklı kadınlara karşı daha koruyucu davranıldığı ve bu yüzden kadınların erkeklere göre daha az mobbinge maruz kaldığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin şahsına, itibarına yönelik saldırılar alt boyutunda mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Mobbingin Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	sd	P
3. Boyut	1-5 yıl	84	4.80	0.335	0.307	4 205	0.873
	6-10 yıl	54	4.78	0.439			
	11-15	57	4.73	0.455			
	16-20 yıl	15	4.72	0.622			
	20 yıl ve üzeri	6	4.73	0.350			

Tablo 24'teki verilere bakıldığında, bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde [$t_{(4-205)}=0.307$, $p> 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre aritmetik ortalamalarına sırasıyla baktığımızda “1-5 ($\bar{x}=4.80$), 6-10 ($\bar{x}=4.78$), 11-15 ($\bar{x}=4.73$), 16-20 yıl ($\bar{x}=4.72$) ve 20 yıldan ve üzeri ($\bar{x}=4.73$)” olduğu görülür. Bu boyutta öğretmenler kıdem değişkenine göre “hiçbir zaman” mobbinge uğramadıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin şahsına, itibarına yönelik saldırılar alt boyutunda medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Bireyin Şahsın Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	sd	P
3. Boyut	Evli	143	4.73	0.4548	2.349	2 205	0.098
	Bekar	59	4.85	0.3108			
	Dul	4	4.95	0.1000			

Tablo 25'e göre bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde [$t_{(2-205)}=2.349$, $p> 0.05$] anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre mobbinge uğrama düzeylerine, aritmetik ortalamalar açısından bakarsak “Evli ($\bar{x}=4.73$), bekar ($\bar{x}=4.85$) ve dul ($\bar{x}=4.95$)” olduğu görülür. Medeni durumu “evli” olan öğretmenlerin görüşleri diğer öğretmenlerin görüşlerinden görece olarak daha düşük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin şahsına, itibarına yönelik saldırılar alt boyutunda mobbingi kimden gördüklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Mobbingi En Çok Kimden Gördükleri Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	N	\bar{x}	S	F	Sd	P
3. Boyut	Müdür/ Müd. yrd.	116	4.89	0.28	0.37	2 205	0.692
	Öğretmen	80	4.91	0.24			
	Hizmetli	10	4.96	0.08			

Tablo 26'ye bakıldığında, bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda mobbingi en çok kimden gördükleri değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde, [$t_{(2-205)}=0.37$, $p < 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenler mobbinge “hiçbir zaman” uğramadıklarını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin bireyin şahsına yönelik saldırılar alt boyutunda mobbinge verdikleri tepkiye göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilerek sonuçlar Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Mobbinge Verdikleri Tepki Değişkenine Göre Bireyin Şahsına Yönelik Saldırılar Boyutuna İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Mobbing Alt Boyutları	Değişkenler	n	\bar{x}	S	F	sd	P
3. Boyut	Görmezden gelme	79	4.91	0.22	2.76	2 205	0.07
	Sert karşılık	56	4.95	0.10			
	Konuşmak	71	4.84	0.35			

Tablo 27'e göre bireyin şahsına yönelik saldırılar boyutunda psikolojik şiddete verdikleri tepki değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde [$t_{(2-205)}=2.76$, $p > 0.05$] anlamlı bir fark yoktur. Öğretmenlerin görüşleri bu boyutta mobbing davranışı ile karşılaşmadıkları yönündedir. Ancak öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından yola çıkarak “vazgeçirmek için konuşmak” ($\bar{x}=4.84$) değişkeninde öğretmenlerin görüşlerinin diğer değişkenlere göre görece olarak daha düşük olduğu söylenebilir. Hem sosyal yaşama dönük hem de şahsa yönelik saldırılar boyutunda öğretmenlerin, herhangi bir mobbing olayıyla karşılaştıklarında haklarını mobbing uygulayan kişiye sert karşılık vererek arama yoluna gittikleri söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölüm içerisinde araştırma bulgularına dayanarak elde edilen sonuçlara yer verilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Araştırma bulgularıyla elde edilen alt problemlere ilişkin sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir

5.1.2. Alt Problemlere İlişkin Sonuçlar

5.1.2.1. Bireyin Mesleğine Dönük Saldırlara İlişkin Sonuçlar

Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan ortaöğretim okulu öğretmenleri mesleğe yönelik saldırılar boyutunda yer alan mobbing davranışlarına genel olarak bakıldığında “hiçbir zaman” maruz kalmamaktadırlar.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet, kıdem, medeni durum ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken mobbingin kimden görüldüğü değişkenine göre farklılaşmıştır. Öğretmenlerin, mobbingi en çok müdür ya da müdür yardımcılarında gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.2. Bireyin Sosyal Yaşamına Dönük Saldırlara İlişkin Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında araştırmaya katılan ortaöğretim okulu öğretmenleri sosyal yaşama yönelik saldırılar boyutunda yer alan mobbing davranışlarına “hiçbir zaman” maruz kalmamışlardır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri kıdem, medeni durum ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken cinsiyet ve mobbingin kimden görüldüğü değişkenine göre farklılaşmaktadır. Buna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerden daha fazla

mobbinge maruz kalmakta ve öğretmenler, müdür ya da müdür yardımcılarında mobbing görmekte dirler.

5.1.2.3. Bireyin Şahsına, İtibarına Yönelik Saldırlara İlişkin Sonuçlar

Araştırma bulgularında edinilen sonuçlara genel olarak bakıldığında araştırmaya katılan ortaöğretim okulu öğretmenleri şahsa yönelik saldırılar boyutu içinde yer alan mobbing davranışlarına “hiçbir zaman” maruz kalmamaktadırlar.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin bu boyutta yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri kıdem, medeni durum, mobbingin kimden görüldüğü ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken cinsiyet değişkenine göre farklılaşmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarına ilişkin olarak aşağıdaki öneriler ileri sürülebilir:

1. Yapılan araştırmada, araştırmacı ölçeği okullara uygularken eğitim örgütlerinde hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin mobbinge ilgili detaylı bilgiye sahip olmadıklarını ve konunun önemini bilmediklerini gözlemlemiştir. Bu doğrultuda yöneticilere ve öğretmenlere verilecek seminerlerle bilgilenmeleri sağlanarak olası bir mobbingin önüne geçilmesi sağlanabilir.

Mobbinge karşı, toplumsal bilincin oluşması için kitle iletişim araçlarından faydalanılabilir. Örgütlerinde bu konuda bilinçlenmesi için konferans ve seminerler düzenlenebilir.

2. Hem araştırmanın kuramsal kısmından elde edilen verilere göre hem de araştırmacının okullarda yaptığı gözlemlere dayanarak mobbing davranışlarının ne olduğu hem yasal olarak hem de örgütler açısından net bir şekilde belirli değildir. Mobbing davranışları hem yasal olarak hem de örgütler açısından net bir şekilde belirlenmeli ve herhangi bir mobbing olayında ne gibi cezai uygulamaların yapılacağı netlik kazanmalıdır.

3. Bu araştırmanın sonucuna göre öğretmenler genel olarak mobbing davranışlarına “hiçbir zaman” maruz kalmamışlardır. Ancak herhangi bir şekilde mobbinge uğrayanların başvurabilecekleri, yardım alabilecekleri, bilgilenebilecekleri bir merkez oluşturularak mobbinge maruz kalanların nereye, kime veya hangi kurumlara başvuracakları her örgüt için belirlenebilir.

4. Eğitim alanında yapılan çalışmalar sınırlı olduğu için bu alanda her kademeye yönelik çalışmalar arttırılabilir. Özellikle de daha detaylı bilgi elde edebilmek açısından nitel araştırmalara daha çok yer verilmesi yararlı olabilir.

EKLER

1.	Verilerin Toplandığı Okullar ve Dönen Anket Yüzdesi.....	84
2.	Anket Uygulama Yönergesi.....	85
3.	Kişisel Bilgi Formu.....	86
4.	Psikolojik Şiddet Ölçeği	87
5.	Anket Uygulama İzin Belgesi.....	89

EK 1

Verilerin Toplandığı Okullar ve Dönen Anket Yüzdesi

	Dağıtılan Anket Sayısı	Dönen Anket Sayısı	Dönüş Oranı
Atatürk Lisesi	27	14	41
Kız Lisesi	36	15	32
Davut Zeki Akpınar Lisesi	30	17	44
Gazi Lisesi	20	10	40
Orhan Gazi Lisesi	31	17	46
Osman Gazi Lisesi	32	13	32
Esentepe İMKB Lisesi	63	30	41
Sabiha Özlek Lisesi	42	22	43
Ali Saip Ursavaş Lisesi	50	20	33
Toki Akabe Lisesi	49	18	33
Yenişehir Lisesi	16	9	56
Şanlıurfa Lisesi	66	25	33
Eyüp göncü Lisesi	38	15	39
Toplam	500	225	45

EK 2

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK ŞİDDETE (MOBBİNG) İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Saygıdeğer Meslektaşım,

Bu ölçek, “**Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete (mobbing) İlişkin Görüşleri**” konulu bir araştırmaya bilgi toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Psikolojik şiddet (mobbing), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır. Hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş tehdit altında, dışlanmış ve yaralanmış hisseder ve büyük stres altında kalır. Bu araştırma kapsamında, meslek hayatınız süresince ya da meslek hayatınızın herhangi bir döneminde amiriniz ve/veya meslek arkadaşlarınız tarafından psikolojik şiddete maruz kalma düzeyinize ilişkin algı ve deneyimlerinizin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. **Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmaya katılanlara ilişkin kişisel bilgileri, ikinci bölüm ise, psikolojik şiddete ilişkin ifadeleri içermektedir.** Anket yoluyla elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacak ve **tamamen gizli kalacaktır.** İsim yazmanıza gerek yoktur. Hiçbir soruyu yanıtızsız bırakmamanız araştırma açısından önemlidir. Anketi içtenlikle cevaplayacağınıza olan inancımı belirtir, değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Devrim EHI

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans
Öğrencisi

devrimyatci@hotmail.com

EK 3

BÖLÜM I

Yönerge: Kişisel bilgilerinizi size uygun seçeneğin önündeki parantezin içerisine (X) işareti koyarak belirtiniz.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz

1. () Kadın 2. () Erkek

2. Meslekteki kıdeminiz

1. () 1 - 5 yıl 2. () 6-10 yıl 3. () 11-15 yıl 4. () 16-20 yıl 5. () 20 yıldan fazla

3. Medeni durumunuz

1. () Evli 2. () Bekar 3. () Dul veya Boşanmış

4. Psikolojik şiddeti en çok kimlerden görüyorsunuz?

1. () Müdür/Müdür Yard. 2. () Öğretmenler 3. () Hizmetli

5. Psikolojik şiddetle karşılaştığınızda buna genellikle nasıl tepki gösteriyorsunuz

1. () Görmezden gelirim 2. () Sert karşılık veririm 3. () Vazgeçirmek için konuşurum

EK 4

BÖLÜM II

PSİKOLOJİK ŞİDDET(MOBBİNG) ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda psikolojik Şiddete ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden, bu olumsuz davranışlarla hangi sıklıkta karşılaştığınızı belirtmeniz istenmektedir. Lütfen, mesleki çevrenizde yer alan insanların aşağıda sıralanan davranışları sergileme düzeyini size uygun gelen seçeneğin karşısına çarpı (x) işareti koyarak belirtiniz. Bu maddeleri işaretlerken sadece size yönelik yapılan değil diğer meslektaşlarınıza yapıldığına şahit olduğunuz psikolojik şiddet davranışlarını, şimdiye kadar görev yaptığınız diğer okul ortamlarını da dikkate alarak cevaplayınız.

	Hiçbir Zaman	Çok Az Zaman	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Davranış ya da sözle, yaptığım için önemli olmadığı ima edilir.					
2. Diğer öğretmenler okulun olanaklarından rahatlıkla yararlanırken, bana zorluk çıkarılır.					
3. Alanımla doğrudan ilgili olmayan gereksiz işler bana verilir.					
4. İş yüküm her geçen gün arttırılır.					
5. Başarılarım ve gayretlerim yıkıcı bir dille eleştirilir.					
6. Her yaptığım işte açık bulunmaya çalışılır.					
7. Ders sırasında bir mazeret belirtmeksizin sınıfımın kapısı açılıp kapanır.					
8. Meslektaşlarımla eşit olmayan kriterlerle değerlendirilirim.					
9. Sicil notu ile tehdit edilirim.					
10. Grup çalışmalarında beklenen sonuç elde edilmemiş ise tüm hata bana yüklenir.					
11. Yetersiz gibi görünmem için en zor görevler bana verilir.					
12. Kişilik yapıma uymayan görevler verilir.					
13. Yönetmelik hükümleri ve kurallar aleyhimde kullanılır.					
14. En küçük bir hata durumunda yazılı olarak uyarılırım.					
15. Öğretmen ya da öğrencilerin olduğu ortamda azarlanırım.					
16. Ortaya çıkardığım güzel çalışmalarım takdir edilmeyip, yok sayılır.					
17. Arkadaşlarımla konuşmam engellenir.					
18. Ortamdan dışlanıp, yokmuşum gibi davranılır.					
19. Kurumca yapılan sosyal etkinliklerden dışlanırım.					
20. Benimle yakınlığı nedeniyle arkadaşlarım da dışlanır.					
21. Arkadaşların evlerinde yaptıkları toplantılara çağırılmam.					
22. Yalancı olduğum ima edilir.					
23. Hakkımda asılsız dedikodular çıkartılır.					
24. Akıl hastası olduğum ima edilir.					
25. Konuşma şeklim, ses tonunuz vb. taklit edilerek benimle alay edilir.					
26. Siyasi görüşümle alay edilir.					
27. Dini inanç ve etnik kökenimden dolayı aşağılanırım.					
28. Yalnız kaldığımda cinsellik içeren sözlerle taciz edilirim.					
29. Özel yaşantım ve ilişkilerim yerli yersiz gündeme getirilir.					
30. Onur kırıcı lakaplarla çağırılırım.					
31. Özel eşyalarım (araba vb.) zarar verilir.					

32. Okuldan sürülmekle tehdit ediliyim.					
33. Başıma kötü şeylerin gelebileceği ile tehdit ediliyim.					
34. Telefonla rahatsız ediliyim.					

EK 5

KAYNAKLAR

- Aktop, G. (2006). **Anadolu üniversitesinin öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arpacıoğlu, G. (2002). **İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz**. <http://www.energyturkey.org/45/2>. Erişim: 12.05.2005).
- Arslan, F., (2007). **İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara'da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ö. B. (2009). **Orta öğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalma düzeyleri**. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Çanakkale: On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ. S. (2008). **İşyerinde yıldırma (mobbing) algısına ilişkin bir alan çalışması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Balcı, A. (2005). **Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balducci, C., Alfano, V., and Fraccaroli, F. (2009). **Mobbing at work; workplace bullying**. Copyright Springer Publishing Company.
- Baltaş, A. (2003). **Adı yeni konmuş bir olgu: işyerinde yıldırma**, www.baltasbaltas.com/makaleler.asp/, Erişim: 01.04.2010.
- Başaran, İ.E. (1998). **Yönetimde insan ilişkileri**. Ankara : Aydan Web Tesisleri.
- Başoğlu, C. (1998). **Saldırganlık davranışının biyolojik belirleyicilerinin araştırılmasına yönelik bir çalışma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Gülhane Askeri Tıp Akademisi Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Ruh Ve Sinir Hastalıkları Kliniği.
- Baykal, Adnan, N. (2005). **Yutucu rekabet: kanuni devrindeki mobbingden günümüze**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bros, W. (2008). **Yıldırmanın tipolojisi**. www.mobbingturkiye.net, Erişim: 01.04.2010.

- Bulut, H. U. (2007). **Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cassito, M.G., (2003). **Raising awareness of psychological harrasment at work**. World Health Organization.
- Cemaloğlu, N. (2007). **Örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma**. Bilig. Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı, 42: 111-126.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). **Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi**. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5 (2): 345-362.
- Ceylan, L. (2005). **Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Crawford, N. (1997). **Bullying at work: a psychoanalytic perspective**. Journal of Community & Applied Social Psychology, Vol:7. (219-225) 42, (361-371).
- Çakır, E. (2007). **İşyerinde cinsel taciz ve duygusal yıldırma (mobbing)**. Eğitim Dergisi, 16.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). **Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri**. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G.P. (2003). **Mobbing**. Ankara: Sistem Yayıncılık: 66- 70.
- Deniz, D. (2007). **İşyerinde örgütsel yıldırmaya maruz çalışanların kişilik yapıları ve kullandıkları ego savunma mekanizmaları**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Dökmen, Ü. (2008). **Yaşama yerleşmek**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. **Aggression and Violent Behavior**, 5, 4: 379-401.
- Einarsen, S. and Anders, S. (1996). **Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations**. European Journal Of Work And Organizational Psychology.

- Fox, S. and Stallworth, L. E. (2005). **Racial / ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace.** Journal of Vocational Behavior, 66 (3): 438-456.
- Gergen, K.J. and Gergen, M.M. (1986). **Social psychology.** New York: N.Y. Springer-Verlag.
- Gökçe, A. T. (2006). **İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma.** Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Gökçe, A. T. (2008). **Mobbing: işyerinde eğitim yıldırma örneği.** Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 68.
- Gökçe, A. T. (2008). **Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri.** Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık: 68 -69.
- Gökçe, A.T. (2010). **Örgütlerde yıldırma örneği: yönetimde yeni yaklaşımlar.** H. B. Memduhoğlu., K. Yılmaz (Ed). Ankara: Pegem Akademi yayıncılık.
- Gül, H. (2009). **İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing- psikolojik yıldırma.** TAF Preventive Medicine Bulletin, 8 (6): 515- 520.
- Güngör, M. (2008). **Çalışma hayatında psikolojik taciz.** Derin Yayınevi: 54.
- Hubert, A. B. and Veldhoven, M. (2001).**Risk Sectors For Undesirable Behaviour and Mobbing European Journal of Work and Organizational Psychology**,10 (4), 415-424, Retrieved September 08, 2005
- International Labour Office (ILO), (1998). **Violence on the job-a global problem.** ILO Report. 20 July .
- International Labour Organization (ILO), (2008). **World of work: when working becomes hazardous**, 26. <http://www.ilo.org/ehost>. Erişim: 05.04.2010.
- Karasar, N. (2005). **Bilimsel araştırma yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karavardar, G. (2010). **Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki.** E- Journal Of new World Sciences Academy, Volume: 5, Number: 3, ISSN: 1306-3111.
- Kaufmann, H. (1970). **Agression and altruism.** New York: Holt, Rinehart And Winston.
- Keim, J. and Mcdermott, J. C. (2010). **Mobbing: workplace violence in the academy.** The Educational Forum , 168, Volume 74.

- Keleş, R. ve Ünsal, A. (1996). **Kent ve siyasal şiddet**. Cogito Dergisi. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık, 6(7): 90-101.
- Kılıcıgil, E. (2003). **Popüler kültür ve futbolda şiddet. Futbolda Şiddet Ve Önlenmesi Sempozyumu**. Ankara: Ankara Emniyet Müdürlüğü Basımevi: 323 - 330.
- Kırel, Ç. (2007). **Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler**. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (2): 317- 334.
- Kırel, Ç. (2008). **Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1806.
- Koç, Z. (2006). **Lise öğrencilerinin zorbalık düzeylerinin yordanması**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Psikolojik ve Rehberlik Danışma Bilim Dalı.
- Kök, S. B. (2006). **İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri**. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi.
- Laçiner, V. (2007). **Mobbing (işyerinde psikolojik taciz)**. www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98, Erişim: 01.04.2010.
- Leymann, Heinz (1996). **The content and development of mobbing at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2): 165-184.
- Leymann, H. (1990). **Mobbing and psychological terror at workplaces**. Violence and Victims, 5 (2): 119-126.
- Lorenz, K. (1996). **Saldırganlığın spontanlığı**. Cogito Şiddet Üç Aylık Düşünce Dergisi, 6 (7): 165- 168.
- Ocak, S. (2008). **Öğretmenlerin duygusal taciz'e (mobbing) ilişkin alguları**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onbaş, N. (2007). **İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Orhan, U. (2006). **Akademisyenler uygulanan psikolojik taciz'in (mobbing) nedenleri ve etkileri: Mustafa Kemal Üniversitesi örneği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özen, B. (2009). **Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi (İstanbul ili Anadolu yakası örneği)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Paksoy, N. (2007). **İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana bilim Dalı.
- Pehlivan, İ. (1993). **Eğitim yönetiminde stres kaynakları**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pullant., J. (2001). **Spss survival manuel: a step by step guide to data analysis using spss for windows (version 10)**. Two Peen Plaza, New York.
- Sağlam, A. Ç. (2008). **İlköğretim okullarında mobbinge (psikolojik şiddete) ilişkin öğretmen görüşleri**. EJER Eurasian Journal of Educational Research: 32. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sayar, Ö. Ö. (2010). **Mobbing- işyerinde duygusal şiddet**. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü. www.sosyalhizmetuzmani.org. Erişim: 01.04.2010.
- Shallcross, L. (2003). **The workplace mobbing syndrome response and prevention in the public sector**. A Community Response Conference Held in Brisbane, 16th- 17 th, October. <http://www.members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm>. Erişim: 05. 04. 2010.
- Sheehan, M. (2004). **Paper presented at the workplace mobbing conference**. Griffith University, Nathan old 4111, Australia, Brisbane, 14th - 15th October. 170 The Educational Forum, Volume 74.
- Soyer, Ş. (2003). **Mobbing işyerinde duygusal saldırı**. www.alomaliye.com. Erişim: 01.04.2010
- Sümbüloğlu, K. (1993). **Biyoistatistik**, Özdemir Yayıncılık, Ankara.
- Tengilimoğlu, D., Mansur F. A., and Dziegielewska, S. F. (2010). **The effect of the mobbing on organizational commitment in the hospital setting: a field study**. Journal Of Social Service Research: 37-41.
- Tınaz, P. (2006). **İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)**. Çalışma ve Toplum Dergisi, 4.
- Tınaz, P. (2008). **İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)**. İstanbul. Beta Yayıncılık: 119-124.
- Tosi, H., And Hamner, J. C. (2002). **Organizational behavior and management**. John Wiley and Sons: NewYork.

- Türk Dil Kurumu, (2005). **Türkçe sözlük**. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Vveinhardt, J. (2010). **The diagnostics of mobbing as discrimination in employee relations aiming to improve the organizational climate in lithuanian organizations**. Lithuania: Vytautas Magnus University. ISSN 1822- 6760, 21 (2).
- Yalım, D. (2005). **İnsan kaynaklarında yeni eğilimler**. İstanbul: Hayat Yayınları: 250.
- Yaman, E. (2009a). **Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet -mobbing-**. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., ve Çitemel, N. (2010). **İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine**. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7 (1).
- Yavuz, H. (2007). **Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana bilim Dalı.
- Yılmaz,A., Özler, D. E. ve Mercan, N. (2008). **Mobbing ve örgüt iklimi ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma**. Eletronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (26): 334- 357.
- Yıldırım, T., (2008). **İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A. (1998). **Sıradan şiddet**. İstanbul: Boyut Kitapları.
- Yüçetürk, E. (2003). **Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? gerçek mi?** 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Afyon Kocatepe Üniversitesi, 57, 3: 22-24. Mayıs.
- Yüçetürk, E. (2010). **Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (1): 481-499.
- Warner, B. (2008). **Yıldırmanın tipolojisi**. www.mobbingturkiye.net. Erişim: 01.04.2010.
- www.doktortr.net. **İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) süreci**. Erişim: 01.04.2010.
- www.mobbingturkiye.net . **Çalışanların karşılaşabileceği olaylar**. Erişim: 01.04.2010

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Şanlıurfa il merkezinde yer alan genel ve resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbinge) ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu doğrultuda ortaöğretim okulu öğretmenlerinin “mesleğe dönük saldırılar”, “sosyal yaşama dönük saldırılar” ve “şahsa yönelik saldırılar” boyutlarında psikolojik şiddete ilişkin öğretmen görüşlerini ortaya koymayı, ayrıca öğretmen görüşlerinin “cinsiyet”, “kıdem”, “medeni durum”, “psikolojik şiddetin kimden görüldüğü” ve “psikolojik şiddete karşı verilen tepki” gibi değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amaçlanmıştır.

Araştırma betimsel- ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir ve araştırmada iki ayrı bilgi formu kullanılmıştır. Bunlardan ilki öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin bilgileri içeren ve 5 sorudan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” dur. İkinci form öğretmenlerin psikolojik şiddete ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik, araştırmacı tarafından geliştirilen “Psikolojik Şiddet Ölçeği”dir. Psikolojik Şiddet Ölçeği, 34 maddeden ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçeğin “mesleğe dönük saldırılar” boyutunda 15, “sosyal yaşama dönük saldırılar” boyutunda 5, “şahsa yönelik saldırılar” boyutunda 13 madde yer almaktadır.

Araştırmanın çalışma evrenini Şanlıurfa ili merkezinde 13 ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 500 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem alınmayıp çalışma evreninin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri SPSS programı ile bilgisayar ortamında yapılmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde ve yüzde hesapları yanında t- testi, tek yönlü varyans analizi ve tukey testi kullanılmıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin mesleki yaşama dönük saldırılar boyutunda yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri cinsiyet, kıdem, medeni durum ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken mobbingin kimden görüldüğü değişkenine göre farklılaşmıştır. Öğretmenlerin, mobbingi en çok müdür ya da müdür yardımcılarında gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin sosyal yaşama dönük saldırılar boyutunda yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri kıdem, medeni durum ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken cinsiyet ve mobbingin kimden görüldüğü değişkenine göre farklılaşmaktadır. Buna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerden daha fazla mobbinge maruz kalmakta ve öğretmenler, müdür ya da müdür yardımcılarında mobbing görmektedirler.

Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin şahsa yönelik saldırılar boyutunda yer alan mobbing davranışlarına ilişkin görüşleri kıdem, medeni durum, mobbingin kimden görüldüğü ve mobbinge karşı verilen tepki değişkenlerine göre farklılaşmazken cinsiyet değişkenine göre farklılaşmıştır. Buna göre erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Ortaöğretim Okulu Öğretmenleri, Psikolojik Şiddet Nedenleri, Öğretmen, Şiddet.

SUMMARY

This research aims to determine the views about the psychological mobbing of teachers who work in public and official high schools located in Şanlıurfa city centre. Accordingly, it aims to reveal the views of high school teachers on the dimensions of psychological mobbing for “attacks on the profession”, “attacks on social life” and, “personal attacks”; also, to determine whether teachers’ views differ according to variables such as “gender”, “seniority”, “marital status”, “by whom the psychological mobbing is exposed” and, “the reaction against the psychological mobbing”.

The research is conducted with descriptive-relational survey model and two separate questionnaires are used in the study. The first one is “personal information form” that is composed of five questions and includes information on personal characteristics of teachers. The second form is “Psychological mobbing scale” developed by the researcher to determine the views of teachers about psychological mobbing. Psychological mobbing scale is composed of 34 articles and 3 dimensions. In the scale of which validity and reliability was tested by the researcher, there are 15 articles in “attacks on the profession” dimension, 5 articles in “attacks on social life” dimension, 13 articles in “personal attacks” dimension

The study population consists of 500 teachers who work in 13 high schools in Şanlıurfa city centre. We did not take study samples and tried to reach the whole target population. The statistical analysis of the data obtained from the research is carried out with SPSS program in computer environment. In the statistical analysis of the data arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage and percentage accounts as well as t-test, one-way analysis of variance and Tukey test are used.

Views of high school teachers on mobbing behaviours in attacks on the profession dimension do not differ according to gender, seniority, marital status and the response variables against mobbing, but differ according to by whom the mobbing is exposed variable. It is concluded that teachers are mostly mobbed by principals and deputy principals.

Views of high school teachers on mobbing behaviours in attacks on the profession dimension do not differ according to seniority, marital status and the response variables against mobbing, but differ according to gender and by whom the mobbing is exposed variable. According to this, male teachers are mobbed more than female teachers and they are mobbed by principals and deputy principals.

Views of high school teachers on mobbing behaviours in attacks on the profession dimension do not differ according to seniority, marital status, by whom the mobbing is exposed and the response variables against mobbing, but differ according to gender variable. According to this, it is concluded that male teaches are mobbed more than female teachers.

Key Words: Mobbing, Teachers Working in High Schools, Reasons of mobbing, Teacher, Violence .