

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

ÖĞRETMENLERİN MOBBİNG ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
HÜLYA NAZLIER**

GAZİANTEP – 2016

**T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

ÖĞRETMENLERİN MOBBİNG ALGILARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
HÜLYA NAZLIER**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK**

GAZİANTEP – 2016

KABUL VE ONAY

Hülya NAZLIER tarafından hazırlanan “**Öğretmenlerin Mobbing Algıları**” başlıklı bu çalışma **03/02/2016** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
(Başkan)

Yrd. Doç. Dr. Hasan EŞİCİ
(Üye)

Yrd. Doç. Dr. İbrahim AKBEN
(Üye)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım 03/02/2016

Doç. Dr. Mazlum ÇELİK
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Mobbing Algıları” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

03.02.2016
HÜLYA NAZLIER

İmza

ÖZET

Hızla değişen teknolojidaki gelişmeler küreselleşmeyi getirmekle beraber küreselleşme de güçlü bir değişimle rekabeti ortaya çıkarmaktadır. Bu rekabet ortamında en başarılı eğitim, en iyi ve kaliteli eğitimi en ekonomik yoldan yapabilenler olmuştur. Rekabet güçlerini arttırma yöntemlerini arayan eğitim yöneticileri mobbing önleme çalışmalarına odaklanmışlardır.

Günümüz koşullarında eğitim sistemlerinin temel amacı, yüksek kalitedeki eğitim hizmetini daha yüksek seviyelerde ve daha düşük maliyetlerle sunmaktır. Bunun gerçekleştirilmesi için eğitim yönetiminde değişiklik yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur. Yönetim yaklaşımlarının hemen hepsinden yararlanan eğitim yönetimi, insan odaklı olma özelliğiyle ortaya koyduğu güçlü sistem ile bu amacı gerçekleştirmeye imkan sağlayacak bir yönetim yaklaşımıdır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin memnuniyet seviyelerinin yükseltilmesi, sürekli geliştirme ve iyileştirme, sıfır hata ile eğitim gibi kavramlar eğitim yönetimleri için büyük önem kazanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin; mobbing algı düzeylerinin incelenmesidir.

Araştırma tarama modeli niteliğindedir. Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler, Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından öğretmenlerin psiko-şiddet algılarını ölçmek için geliştirilen ölçek kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya, 201 öğretmen katılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde ve ki-kare testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile işleri hakkında olumsuz eleştiri görüp görmemeleri, yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durumlarıyla karşılaşp karşılaşmamaları, çalıştıkları kurumdaki davetlere çağrılıp çağrılmamaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde psikolojik şiddet, İşyerinde yıldırma, İşyerinde psikolojik taciz, İşyerinde zorbalık, İşyerinde duygusal taciz

ABSTRACT

Rapidly changing technologies bringing together advances in globalization globalization also raises the competition with a strong change. The most successful education in a competitive environment, quality education has been capable of the best and most economical way. Seeking to increase their competitiveness manager training methods have focused on mobbing prevention efforts.

The main objective of the education system in today's conditions, to provide high quality services with higher education levels and lower costs. Educational management was needed to accomplish this modification. Benefiting from almost all of the educational administration management approach is a management approach to achieving this goal will enable powerful system revealed the distinction of being the people-oriented. Raising the level of teachers and students' satisfaction, continuous development and improvement, training concepts such as zero defects is of great importance to education management. The purpose of this study, teachers; mobbing is to examine the level of perception.

Research is a survey. As data collection methods in the study, the scale developed by Cemaloğlu and Ertürk (2007) was used. The scale was conducted 201 teachers. For analyzing the data, frequency, percentage and chi-square test were used in the study.

55.7% of the teachers surveyed women between 25-34 years of age 54,7'n%, 48.3% were married, 76.6% of the bachelor's degree, 73.1% of teachers, 38% working time in the position they found Alam In 8 is 0-5 years, the total duration of professional experience 28,9'n% were found to be 0-5 years. They've seen the negative criticism about their work with the gender of the teacher, the recognition of their work and they are experiencing the situation be treated as a positive, significant relationship between their institutions be urged to invite respectively.

Keywords: Mobbing, Psychological violence in the workplace, Workplace bullying, Psychological harassment at work, Bullying in the workplace, Emotional harassment at work

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

KABUL VE ONAY.....	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR.....	x

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
------------	---

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	2
2.1. Mobbing'in Tanımı.....	2
2.1.1. Mobbing'in Tarihsel Gelişimi.....	3
2.1.2. Mobbing'e Ait Genel Özellikler.....	4
2.1.3. Mobbing Süreci.....	8
2.1.3.1. Çatışma Aşaması.....	8
2.1.3.2. İşyerinde Psikolojik Şiddetin Başlaması.....	8
2.1.3.3. Yönetimin Devreye Girmesi.....	8
2.1.3.4. Yanlış Yakıştırmalar ve Tanımlamalarda Bulunulma.....	9
2.1.3.5. İşten Uzaklaşma Aşaması.....	9
2.1.4. Mobbing Davranışları.....	10
2.1.5. Mobbing Türleri.....	10
2.1.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Şiddet.....	11
2.1.5.2. Yatay (Eşitler Arası) Psikolojik Şiddet.....	11
2.1.6. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar.....	12
2.1.7. Mobbing'e Yol Açan Nedenler.....	14
2.1.7.1. Örgütsel Nedenler.....	16
2.1.7.2. Bireysel Nedenler.....	17
2.1.8. Mobbing'in Sonuçları.....	19
2.1.8.1. Mobbing'e Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar.....	21
2.1.8.2. Mobbing'in Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar.....	21
2.1.8.3. Mobbing Sürecinin Aileye Etkileri ve Süreç İçinde Ailenin Rolü.....	22
2.1.8.4. Mobbing'in Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları.....	23
2.1.9. Türkiye'de ve Diğer Ülkelerde Mobbing.....	25
2.1.10. Mobbing ve Hukuk.....	31
2.1.11. Mobbing'in Etkileri ve Engellenmesine Yönelik Öneriler.....	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM.....	36
3.1. Tez Konusu.....	36
3.2. Tez Problemi.....	36
3.3. Tez Amacı.....	36

3.4. Tezin Önemi.....	37
3.5. Araştırma Yöntemi.....	37
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	37
3.7. Veri Toplama Araçları.....	37
3.8. Araştırmanın Etik Yönü.....	38
3.9. Sınırlılıklar.....	38
3.10. Verilerin Değerlendirilmesi.....	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	39
4.1. Demografik Değişkenler.....	39
4.2. Öğretmenlerin Mobbing Algılarına İlişkin Bulgular.....	41

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
5.1. Sonuçlar.....	62
5.2. Uygulayıcılara Öneriler.....	66
5.3. Araştırmacılara Öneriler.....	68

KAYNAKÇA.....	69
----------------------	-----------

EKLER.....	77
Ek 1. Anket Formu.....	77
Ek 2. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ölçeği.....	78

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	39
Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	40
Tablo 3: Cinsiyet İle İşiniz İlgili Sürekli Olumsuz Eleştirilerin Yapılması Karşılaştırması.....	41
Tablo 4: Cinsiyet İle Yaptığınız İşin Takdir Edilmemesi ve Olumlu Olarak Değerlendirilmemesi Karşılaştırması.....	42
Tablo 5: Cinsiyet İle Çalıştığınız Kurumdaki Davetlere Çağrılmama Durumumuz Karşılaştırması.....	42
Tablo 6: Yaş İle Arkanızdan Alaylı Bir Şekilde Bakılması Karşılaştırması.....	43
Tablo 7: Yaş İle Tutarsız Olmakla Suçlanmanız Karşılaştırması.....	43
Tablo 8: Medeni Durum İle Sizinle Yüksek Ses Tonuyla Konuşulması Karşılaştırması.....	44
Tablo 9: Medeni Durum İle Size Yeteneklerinizden Daha Düşük Görevlerin Verilmesi Karşılaştırması.....	44
Tablo 10: Eğitim Durumu İle Yaptığınız İşin Takdir Edilmemesi ve Olumlu Olarak Değerlendirilmemesi Karşılaştırması.....	45
Tablo 11: Eğitim Durumu İle Tutarsız Olmakla Suçlanmanız Karşılaştırması.....	45
Tablo 12: Eğitim Durumu İle Gözden Düşmeniz İçin Niteliğinizin Dışında Görevler Verilmesi Karşılaştırması.....	46
Tablo 13: Eğitim Durumu İle Sınıfınıza Yada Özel Eşyanıza Hasar Verilmesi Karşılaştırması.....	46
Tablo 14: Eğitim Durumu İle Haksız Yere İşten Uzaklaştırılma Durumunuz Karşılaştırması.....	47
Tablo 15: Eğitim Durumu İle Çevrenizdeki Kişiler Tarafından Hedef Haline Getirilme Durumunuz Karşılaştırması.....	47
Tablo 16: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Sizinle Konuşmanın, Meslektaşlarınıza Yasaklanması Karşılaştırması.....	48
Tablo 17: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Size, Yokmuşsunuz Gibi Davranılması Karşılaştırması.....	48
Tablo 18: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Bulduğunuz Yerde Dışlanma Durumunuz Karşılaştırması.....	49
Tablo 19: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Psikiyatrik Tedaviye	

İhtiyacınız Varmış Gibi Davranılması Karşılaştırması.....	50
Tablo 20: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Çabalarınız ve Başarınızın Haksız Bir Şekilde Değerlendirilmesi Karşılaştırması.....	50
Tablo 21: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Yaptığınız Çalışmaların, Diğerlerinden Daha Çok Kontrol ve Takip Edilmesi Karşılaştırması.....	51
Tablo 22: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Küçük Düşürülüp Harekete Uğrama Durumunuz Karşılaştırması.....	52
Tablo 23: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Tutarsız Olmakla Suçlanmanız Karşılaştırması.....	52
Tablo 24: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Size Yeteneklerinizden Daha Düşük Görevlerin Verilmesi Karşılaştırması.....	53
Tablo 25: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Gözden Düşmeniz İçin Niteliğinizin Dışında Görevler Verilmesi Karşılaştırması.....	54
Tablo 26: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Sınıfınıza Yada Özel Eşyanıza Hasar Verilmesi Karşılaştırması.....	54
Tablo 27: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Disiplin Usullerinin Aleyhinize Kötüye Kullanılması Karşılaştırması.....	55
Tablo 28: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Çevrenizdeki Kişiler Tarafından Hedef Haline Getirilme Durumunuz Karşılaştırması.....	56
Tablo 29: Buldukları Pozisyondaki Çalışma Süreleri İle Amirlerinize Yakın Olmakla Suçlanma Durumunuz Karşılaştırması.....	56
Tablo 30: Toplam Mesleki Deneyimi İle Yaptığınız İşin Takdir Edilmemesi ve Olumlu Olarak Değerlendirilmemesi Karşılaştırması.....	57
Tablo 31: Toplam Mesleki Deneyimi İle Sizinle Konuşmanın, Meslektaşlarınıza Yasaklanması Karşılaştırması.....	58
Tablo 32: Toplam Mesleki Deneyimi İle Bulduğunuz Yerde Dışlanma Durumunuz Karşılaştırması.....	58
Tablo 33: Toplam Mesleki Deneyimi İle Çabalarınız ve Başarınızın Haksız Bir Şekilde Değerlendirilmesi Karşılaştırması.....	59
Tablo 34: Toplam Mesleki Deneyimi İle Küçük Düşürülüp Harekete Uğrama Durumunuz Karşılaştırması.....	59
Tablo 35: Toplam Mesleki Deneyimi İle Tutarsız Olmakla Suçlanmanız Karşılaştırması.....	60
Tablo 36: Toplam Mesleki Deneyimi İle Disiplin Usullerinin Aleyhinize Kötüye Kullanılması Karşılaştırması.....	61

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt.	:	Aktaran
Ark.	:	Arkadaşları
Ed.	:	Editör
s.	:	Sayfa
SSPS	:	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı
TDK	:	Türk Dil Kurumu



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde çağdaş bir eğitim kuruluşunun önemle üzerinde durması gerekli olan husus, eğitim çalışanlarına gerekli değeri vermesi ve huzur dolu, eğitim şartları sağlanmış ve güvenli bir işyeri ortamı sağlanmasıdır. Teknolojinin gelişmesi insan faktörünün de önemini artırmıştır. Küreselleşme ve teknoloji insanların hayatına kolaylık getirmiştir. İnsan faktörünün günümüzde değeri çok artmıştır. Eğitim kuruluşları eğitim çalışanlarına mesleklerinin özelliği nedeniyle oluşan olumsuz psikolojik sağlıklarına zarar verici mobbing olgusu ile sürekli karşılaşmak durumundadır. Eğitim kuruluşlarında mobbing olgusu, bir veya birkaç eğitim çalışanı tarafından kurban seçilen bir eğitim çalışanına sistemli bir biçimde uygulanan, hoş görülme ve etik olmayan davranışlardır. Mobbing olgusu, baskı ile beraber uygulanmaktadır. Bu baskı kurbanı uygulanırken, kıskançlık, devamlı yapılan eleştiriler, küçük görme, küçük düşürme, beğenmemelik, gruplaşma ile yalnız bırakma gibi durumlarla kendini göstermektedir. Kurbanın önemsiz bir kişi olduğu ve işe yaramadığı hissettirilmeye çalışılmaktadır. Bu çok kurnazca yapılmaktadır.

Sanayileşmenin yaşanmaya başlaması ile insanların üretim ve hizmet sektörlerinde çalışmaları, işyerlerinde çalışan bireylerin birbirleri üzerinde baskı kurarak varlıklarını sürdürme isteklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Baskı işyerlerinde her zaman karşılaşılan bir olgu gibi kabul edilmiştir. Ancak küreselleşmenin yaşanmaya başladığı 1990'lardan itibaren, çalışanlar da insan olarak değerlendirilmeye başlanmış, bir üretim aracı olarak görülme düşüncesinden vazgeçilmiştir. Ancak bu mental değişimi yaşayamayan kuruluşlar içinde mobbing ve baskı uygulamaları devam etmektedir.

Bu tez çalışmasında; mobbing tanımı, mobbing kavramının ortaya çıkışı ve süreci, mobbingci ve mobbinge karşı karşıya kalan kişilerin özellikleri ve psikolojisi, mobbingin ülkemizde ve dünyada uygulamaları incelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mobbing'in Tanımı

Mobbing: İşgörenlere üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü davranış, tehdit, şiddet ve aşağılamadır. Bir başka tanımda mobbing, örgütteki işgörenler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, etik dışı yaklaşımlarla bu kişilerin çabalarını ve dayanma güçlerini yok etmek suretiyle işten ayrılmalarını sağlamak şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise; örgütte belirli bir işgöreni hedef alan, uzun süreli ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz davranışlar olarak tanımlanmıştır. Tüm bu tanımlamalarda ortak özellikler; mobbing davranışlarının sistemli ve planlı olması uzun süre devam etmesi ve işgörenlere yönelik davranışlardan oluşmasıdır. Bir davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için, en az haftada bir kez ve altı ay boyunca olumsuz bir psikolojik şiddete maruz kalınmalıdır (Tokat ve ark., 2011).

Leymann'a göre, psikolojik taciz tekrarlanan ve devamlılık gösteren saldırgan ve düşmanca davranışların yer aldığı yıkıcı bir süreçtir (Minibaş ve İdiğ, 2009).

Türkçe' de ve başka dillerde mobbing yerine kullanılması tercih edilen belli başlı karşılıklar şunlardır: İşyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal linç, işyeri travması, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, mobbing ve duygusal taciz. Diğer dillerde mobbing olgusuna karşılık olarak değişik kaynaklarda kullanılan bu kavramların hiç birisinin tam olarak mobbing olgusunu karşılayacak açıklıkta olmadığı görülmektedir (Özler ve Mercan, 2009).

Mobbing ilk olarak ifade edilmeye başlandığı zamandan günümüze kadar çok çeşitli tanımlarla anlatılmaya çalışılmıştır. Fakat bu anlatımlarda mobbing ve bullying kavramlarının aynı kapsamda ifade edildiği veya birbirlerinin yerine kullanıldığı incelemeler sırasında görülmüştür. Zamanla dünyadaki hukuksal yapıların, ekonomik yapıların, toplumsal yapıların ve teknolojik yapıların değişmesi neticesinde her kavramın farklı farklı durumlarla ilintili olduğu, farklı durumları anlattığı anlaşılmıştır. Bu farklı durumlar, kişilerin iş yerleri, iş arkadaşları, yöneticileri, iş yerinin kültürü gibi sayılabilecek birçok nedenden oluşabilir.

Mobbing özet olarak; bir işyerinde çalışanların veya yöneticilerin bir başka kişiyi veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı, uzun süreli, sürekli, sistematik, yıpratıcı, söz ve davranışlarla dışlamaya yönelik düşmanca tavırlar sergileyen eylemlerdir.

2.1.1. Mobbing'in Tarihsel Gelişimi

Mobbing terimi her ne kadar Leymann ile tanınıp yaygınlık kazanmışsa da, ilk kez Alman bir etnolog olan Lorenz tarafından hayvan grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Lorenz, bir grup küçük boy hayvanın daha iri tek bir hayvana karşı birleşip saldırmasını ve kaçırmaya çalışmasını mobbing olarak nitelendirmiştir. Daha sonra İsveçli Doktor Heinmann, okul çocuklarının sınıflarda ve teneffüs saatlerinde birleşerek, tek bir çocuğa karşı yaptıkları zalimce eylemleri tanımlamak için Lorenz' in terimini ödünç almıştır. Geleneği devam ettiren Stockholm Üniversitesi profesörü Leymann, 1980'lerin başında, iş yerlerindeki benzer davranışları nitelendirmek için aynı terimi kullanmıştır (Minibaş ve İdiğ, 2009).

Mobbing oldukça eski bir olgu olmasına karşın, iş yaşamında ancak son dönemlerde ele alınan bir konudur. Leymann, yıllardır İsveç'te sürdürdüğü çalışmaların sonuçlarını 1990 yılında, Alman basınına açıklayarak bu uzun vadeli yıpratıcı sürece dikkat çekmiştir. Daha sonra Alman basını da konu ile ilgilenmeye başlamış ve Almanya' da İsveç'tekilere benzer vakalar saptayıp, kamuoyuna duyurmuştur. Brigitte dergisi, bir sekreterin iş ortamında nasıl sürekli aşağılandığını; Stern dergisi hamile kalan bir kadının nasıl aylarca ayrımcılığa maruz kaldığını; Psychologie Heute, bir çalışanın karşı karşıya kaldığı kötü iletişimi; Spiegel dergisi konuşmasındaki aksan nedeniyle devamlı alay konusu olan ve homoseksüel olmakla suçlanan akademisyeni; Wirtschafts -Woche, pazarlama ile görevli bir kadının işe girdiği andan itibaren nasıl dışlandığını kaleme almışlardır (Tınaz ve Bayram 2008).

Mobbing terimi İngilizce to mob fiilinden türetilmiştir ve düzensiz, kaba kalabalık, suçlu güruhu anlamına gelir. İngiliz ve Avustralyalı araştırmacılar aynı konu üzerindeki araştırmalarında bullying terimini kullanırken, Leymann, mobbing terimini tercih etmiştir. Bullying terimi, korkutmak, hırpalamak, sert davranmak anlamına gelir ve daha çok fiziksel güç ve şiddet çağrışımları yaratır. Oysa Leymann' a göre, iş yerlerinde çok daha incelikli ve üstü kapalı saldırgan davranışlar gösterilmektedir. Çocuk ve ergen davranışları için daha uygun olan bullying terimi, iş yerlerindeki

davranışlar söz konusu olduğunda tam olarak karşılık bulmaz. Mobbing'in; Leymann, Lorenz ve diğer bilim insanları tarafından farklı farklı kullanılması, bu kavramın gelişimine ışık tutmuş ve özellikle ilk olarak kullanıldığı Avrupa' da, iş hayatında uygulanmasının engellenmesi yönünde toplumların bilinçlenmesine sebep olmuştur. Avrupa'da gelişerek tüm dünyaya yayılan bu bilinç bazı ülkelerin iş hayatında hala tam olarak yerine oturmamıştır. Hukuksal yetersizlikler caydırıcılık etkisinin kullanılmasını geciktirdiğinden mobbing hala en ağır şekilde uygulanmaktadır, üstelik bu durumun açığa çıkması da iş görene yapılan baskılarla engellenmektedir (Toker, 2008).

Mobbing yani psikolojik terör tanımlarının tarihsel sürecinin incelenmesinde, bu terör çeşidinin silahlı teröre göre sanki çok az daha kayıplara neden oluyormuş gibi görünse de, toplumsal travmaların çok daha uzun süreli olarak toplum üzerinde etkisini devam ettirmesine neden olmaktadır. Silahlı terör de sonuç almak için karşılıklı çatışma sonucu silahın susturulması gerekmektedir, bunun gibi psikolojik taciz terörünün de susturulması için iş yerlerinde bu terörü oluşturan unsurların susturulması gerekir.

Mobbing kavramının kullanılmaya başlanmasından günümüze kadar olan süreç içerisindeki gelişimini incelediğimizde elde edilen sonuç; ilk önceleri her ortamda yapılan mobbing uygulamalarının mobbing olduğu düşünülürken, daha sonra özellikle işyerlerinde meydana gelen mobbing'i anlatan bir kavram olduğunun anlaşılmasıdır.

2.1.2. Mobbing'e Ait Genel Özellikler

Bir kısım yazarlara göre bir davranışı yıldırıcı olarak nitelerken o davranışın 'sıklığı' ve 'devam süresi' iki önemli belirleyicidir. Bir sürecin mobbing olup olmadığına karar vermede, o sürecin belirli özellikleri incelenmelidir (Toker, 2008).

Mobbing, psikolojik bir savaştır. Karşıdakini psikolojik olarak bunalıma sokabilecek bir silahtır. Genelde işyerinde, okulda, derneklerde en az bir kişinin bir kişiye karşı yürüttüğü sürekli ve sistematik baskı, kızdırma, alay geçme, kötöleme, dışlama, incitme veya dedikodusunu yapmaktır. Bu taciz olayında iki taraf da birbirini tanır (<http://www.moralhaber.net/makale/duygusal-taciz-mobbing-1/>).

Örgütlerde, iş yaşamını zorlaştıran bir sorun olarak ortaya çıkan mobbing, işgörenler, yöneticiler veya işverenler tarafından sistemli, planlı ve sürekli olarak

tekrarlanan psikolojik şiddet, baskı ve mobbing'e maruz bırakma olarak ifade edilmektedir (Tokat ve ark., 2011).

Saldırgan davranış, tekrarlanma, uzun sürelilik ve güç dengesizliği hemen hemen bütün tanımlarda yer alır (Minibaş ve İdiğ, 2009).

Bu psikolojik baskının hedefi, mesela işyerinden attırmak olabilir veya gözden düşürtmek olabilir. Yayılmış olan metotlar şunlardır: kişi hakkında yanlış bilgiler yaymak, yalan söylemek, işveren iseniz o şahsa manasız görevler vermek, şiddetle tehdit etmek, sosyal dışlamak, durmadan tenkit etmek (<http://www.moralhaber.net/makale/duygusal-taciz-mobbing-1/>).

Aslında Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır ve davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbing'in en belirgin özelliklerini;

- Kasıtlı olarak yapılması,
- Sistematik olarak tekrarlanması,
- Uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olması,
- Çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi, oluşturmaktadır. (http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2009-83-535.pdf).

Psikolojik taciz sendromunun 5 aşaması vardır:

1. Çatışma,
2. Saldırgan tavırlar ve psikolojik saldırılar,
3. Yönetimin de mobbing uygulanana zarar vermeye başlaması,
4. Mobbing'e maruz kalan kişinin geçimsiz ya da akli dengesi yerinde değil şeklinde damgalanması,
5. Mobbing'e maruz kalan kişiyi bulunduğu konumu terk etmeye zorlamak için dışlamak (<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>).

Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olması ile başlar. Bir kişinin, diğer insanları, kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. Bu eylemler, giderek korkutucu davranışlara ve açık suistimale dönüşür. Kişinin çalıştığı kuruluş, bu

davranışları sona erdirmeyecek, hatta bunları planlayıp hoş görecektir olursa mobbing'e maruz kalan kişi kendini giderek daha çaresiz durumda bulur (<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>.)

Herald Ege, işyerinde psikolojik taciz tanısında kullanılması gereken yedi parametre önermektedir. Dolayısıyla işyerinde ortaya çıkan bir çatışmanın, gerçek bir mobbing olgusu olarak tanımlanabilmesi için, bu parametrelere göre değerlendirilmesi gerekir

(<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>.)

Parametre 1: İş ortamı

.. bir çatışmanın mobbing olarak tanımlanabilmesi için işyerinde gerçekleşmesi şarttır (<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>.)

Parametre 2: Sıklık

İşyerinde psikolojik tacize işaret eden davranışların sergilenme sıklığıdır (<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>.)

Parametre 3: Süre

Leymann, işyerinde yaşanan çatışmanın mobbing olarak kabul edilebilmesi için düşmanca ve ahlak dışı davranışların en az altı aydan beri sürdürülüyor olması gerekliliğini öne sürmüştür. Ege' ye göre hızlı mobbing durumunda süre, en az üç ay olmalıdır

(<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>.)

Parametre 4: Davranış tarzları

Leymann, düşmanca ve ahlak dışı 45 davranışı içeren beş kategori belirlemiştir. Bu kategoriler: İletişime yönelik saldırılar, Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, Sosyal imaja saldırılar, Mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar, Sağlığa yönelik saldırılar şeklindedir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin, bu kategorilerden en az ikisinde yer alan davranışlardan bazılarını maruz kalması gerekir (Tınaz ve Bayram 2008).

Parametre 5: Taraflar arasında düzeyel eşitsizlik

Mobbing olgusunda, tüm diğer iletişim olgularında olduğu gibi iki başrol vardır:

- 1- Mobbing'e maruz kalan
- 2- Mobbing uygulayan.

Mobbing'e maruz kalan, değişmez bir aşağılanma durumu içindedir. Bu başrollerin oyuncularını, bazen bir kişi bazen birden fazla kişidir. İşyerinde psikolojik taciz olgusunda ise iki taraf arasında bir eşitsizlik durumu hakimdir (Tınaz ve Bayram 2008)..

Parametre 6: Birbirini izleyen evrelerde gelişme

İşyerinde gerçekleşen bir çatışmaya mobbing adını verebilmek için, altı evreden oluşan modelin en azından ikinci evresine ulaşılmış olması gerekir. Bu evrede düşmanca davranışlar, tesadüfi olaylar niteliğini yitirip mobbing'e maruz kalan kişiye gerçek anlamda zarar verir hale gelirler. Üçüncü evrede ilk psikosomatik belirtiler ortaya çıkmaya başlar. Dördüncü evrede olgu, ofise ait olmaktan çıkıp işletme içinde de algılanmaya, duyulmaya başlar. Bundan sonraki evrede ciddi psikosomatik tablolar görülmeye başlar. Mobbing'e maruz kalan kişi, hastalık nedeniyle rapor alıp işe gelemeyi; git gide işyerinden uzaklaşmaya başlar. Çalışmayı bırakmayı, erken emeklilik istemeyi ya da yönetimin kendisini işten çıkartmasını istemektedir. Bu evrede ileri olgularda, yaşanan ağır depresyona bağlı olarak intihar da görülebilir. Mobbing'e maruz kalan kişi, yasal yollardan hakkını aramaya, genellikle beşinci evrede karar verir (Tınaz ve Bayram 2008).

Parametre 7: Zalimce niyet

Bu parametreye göre tacizcinin öncelikle politik gizli bir niyeti bulunmalıdır. Belli bir sonuca ulaşmayı hedeflenmekte ve belli bir stratejiye göre hareket etmektedir.. Tacizcinin tüm düşmanca davranışları, mobbing'e maruz kalan kişiye zarar vermeye yöneliktir (Tınaz ve Bayram 2008).

Bütün tanımlamalardan anlaşıldığı üzere; mobbing olayının iş yerinde olması, tekrarlanıyor olması, sürekli olması ve eşitsizliğin olması gerekmektedir. İşyerlerindeki çatışmalar, stres, iş yükü gibi konular mobbing sayılmaz. Örgütlerde işveren ile işgörenler mobbing olgusuna doğal olarak bakabilirler. Oysa mobbing örgütleri içten içe kemiren çok kötü bir hastalıktır.

Mobbing'in yukardaki parametrelerden anlaşılacağı üzere, mobbing denebilmesi için bu parametrelerde olması gerekmektedir. Günümüzde her ne kadar da çok yaşanan bir olgu gibi görünüyorsa da her mobbing benzeri olguya mobbing diyemeyiz. Ancak yaşandığı takdirde de son derece ağır sonuçlar verebileceği anlaşılmaktadır.

2.1.3. Mobbing Süreci

Leymann (1996) psikolojik şiddeti beş aşamadan meydana gelen bir süreç şeklinde tanımlamıştır. Bu aşamalar aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

2.1.3.1. Çatışma Aşaması

Çatışma, tetikleyici kritik bir olayla başlar. Bu aşamada süreç henüz işyerinde psikolojik şiddet niteliğini kazanmamıştır; mağdur herhangi bir psikolojik ya da fizyolojik bir rahatsızlık hissetmez. Yaşanan gelip geçici günlük çatışmalar da olabilir (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008).

2.1.3.2. İşyerinde Psikolojik Şiddetin Başlaması

Bu süreçte saldırgan eylemler sistematik bir hal almaya başlar. Olumsuz davranışların sıklığı ve şiddeti artar. Mağdura yönelik saldırgan eylemler düşmanca ve cezalandırıcı bir biçimde yapılır. Mağdur hakkında yönetime şikayetler gitmeye başlar (Teberik, 2013: 61).

Gözdağı vermeye çalışılır. Olay çatışma aşamasından çıkarak psikolojik şiddet aşamasına geçmiştir. Çünkü mağdur üzerinde baskı hissederek acı çeker ve bunun maddi ve manevi sonuçları oluşmaya başlar (H. Şahin, 2003: 49).

2.1.3.3. Yönetimin Devreye Girmesi

Yönetim daha önceki çatışmalara birebir şahit olmasa da, daha önce yalnız bırakılan mağdura aleyhine yönetime birçok şikayet gitmiş olabilir. Bu sebepten yönetim olaylara önyargılı yaklaşarak yanlış yargılamalarda bulunup suçu yalnız bırakılan mağdura yükleyip problemi başından atma eğiliminde olabilir. Bu durumda yönetim negatif döngü içerisinde yerini almış olur (Tetik, 2010: 84).

Bir işyerinde psikolojik şiddet sürecini tetikleyecek bir çatışma başladığında bunu önleme görevi en başta yönetime düşer. Bazı yöneticiler bunu önemsiz, çalışma

hayatının bir rutiniymiş gibi gördüğünden bazıları ise saldırgan ile gizli işbirliği yaptığından onu onları kayırdığından bu duruma göz yumarlar (Tınaz, 2012: 73).

Bu aşamada çalışanlar üzerindeki denetimler artırılarak, etkisiz hale getirilerek çalışanlar tedirgin edilebilir. Psikolojik şiddet uygulayanlar yönetimin desteğini de alarak kendilerini daha güçlü hisseder ve kendilerince yaptıklarına doğruluk payı biçerler (Davenport, Schwarz ve Elliott, 2003: 20).

2.1.3.4. Yanlış Yakıştırmalar ve Tanımlamalarda Bulunulma

Çalışanlar ve yönetim mağdurun işi ile ilgili temel özellikleri yerine, kişilik özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar yapmaya başlarlar. “Paranoyak kişilik”, “zor insan”, “takıntılı kişi”, vb. yakıştırmalarda bulunulabilir (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008).

Mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığı daha da bozulur ve kendisine destek olan kişiler tarafından da zor bir vaka olarak görülmeye başlanır. Artık mağdur kurban olmuştur ve psikolojik şiddetin sorumluluğu tamamen ona yüklenir (Davenport, Schwarz ve Elliott, 2003: 64).

2.1.3.5. İşten Uzaklaşma Aşaması

Bu aşamada ya kişinin işine son verilir ya da kendi isteği ile artık başka bir çıkış yolu bulamadığı için işten ayrılmak zorunda kalır. Mağdurun tıbbi ya da psikolojik yardım alma gereksinimi ortaya çıkabilir (Teberik, 2013).

Bu olayın sarsıntısı ile mağdurun yaşadığı travmalar stres bozukluğuna yol açabilir (Davenport, Schwarz ve Elliott, 2003: 20).

Mağdurun zamanla örgüte olan güven ve bağlılık duygularında azalma, işten çok bu durumlara kafa yordüğundan motivasyonunda azalma görülür. İşten aldığı doyum azalır ve içinde işten ayrılma isteği doğar. Saldırganın ya da saldırganların da en baştaki isteği olan, mağdurun üzülmesi, güvenini yitirmesi, rahatsızlanması ve ortamdaki kaçmak için işyerinden ayrılması süreci gerçekleştirmiş olur (Tınaz, 2012: 100).

Tüm psikolojik şiddet süreçleri bu beş aşamayı izlemeyebilir. Mağdurun kişisel özellikleri saldırganlarla başa çıkma konusunda önemlidir. Herkesin tahammül eşiği farklılık gösterir (Tınaz, 2012: 217).

Mağdur her psikolojik şiddet sürecinde işten ayrılmayabilir. Bu aşamaların herhangi birinin sonunda da işten ayrılabilir ya da çıkarılabilir (Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008: 72).

2.1.4. Mobbing Davranışları

Mobbing, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şekilde uygulanan şiddet türünde, mobbingi uygulayan kişi veya grup, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı çalışma yaşamını zorlaştırıcı birtakım davranışları yapması söz konusudur (Tınaz, 2005).

En sık karşılaşılan mobbing davranışları; sürekli olarak sözlü tacizde bulunulması, tehdit edilmesi, önemsiz veya var olan hataların abartılması, haksız eleştiriler, sözlerin farklı anlamlara çekilmesi, yükselme yollarının kapatılması, arkasından konuşulması, dışlanması, bilgi saklanması, bağırılması, hakaret edilmesi şeklinde sıralanabilir (Murray, 2009).

Mobbing uygulayan kişi diğer bir kişiye karşı anlamsız bir kin gütmeye, kasıtlı olarak kötü, acımasız ve zalim bir şekilde aşağılayıcı davranma, bağırıp çağırarak iş yaptırma, kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etme ve gereksiz sorularla rahatsız etme gibi davranışlarda bulunur (Tınaz, 2005).

İşyerinde psikolojik baskı unsuru olarak kullanılan mobbing kavramının en önemli sebebi, kendi konumunu korumak için daha yetenekli personeli yıldırma, sindirmek ve kendi konumuna yaklaşmasını engellemektir (Ören, 2007).

2.1.5. Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanmaktadır. Mobbing yöneticiler tarafından çalışanlara uygulandığında dikey psikolojik şiddet, eşit konumdaki çalışanlar birbirine uyguladığında yatay mobbing olarak adlandırılır (Gün, 2010).

2.1.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Şiddet

Üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelebilen iki yönlü psikolojik şiddet türüdür. Amir çalışanına psikolojik şiddet uygulayabilmekte ya da çalışanlar birlikte hareket ederek amirlerine psikolojik şiddet uygulayabilmektedirler. Aşağıdan yukarıya yöneltmiş psikolojik şiddet, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine mobbing uygulamalarıdır. Bu durum ender de olsa mümkün olabilmektedir (Tınaz, 2005).

Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun, gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimli ise, bu kişinin daima bir mobbing uygulayan olma olasılığı vardır (Güngör, 2008).

2.1.5.2. Yatay (Eşitler Arası) Psikolojik Şiddet

İşyerlerinde eşit konumdaki çalışanların birbirine uyguladıkları psikolojik şiddet türü de yatay psikolojik şiddet olarak açıklanmaktadır (Yaman, 2009: 27).

Yatay psikolojik şiddetin nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir. Pınar Tınaz'ın İşyerinde Psikolojik Taciz kitabında yer verdiği diğer Mobbing türleri ise aşağıda belirtilmiştir (Tınaz, 2005).

-“İletişime yönelik saldırılar; Üst konumunda olan kişi bireyin kendini ifade etme olanağını sınırlar, her zaman sözünü keser, is arkadaşları, bireyin kendini ifade etme olanağını sınırlar, birey azarlanır veya küçümsenir, yaptığı işler ve özel yaşantısı sürekli eleştirilir, sessiz ve tehdit edici telefonlar alır, sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalır, uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltilerek bireye fiziksel temasta bulunulur.

- Sosyal ilişkilere saldırılar; Bireyle konuşulmaz, herhangi bir söz yöneltmez, çalışma arkadaşlarından uzak bir ofiste ya da alanda çalışmak zorunda bırakılır, çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşması engellenir, sanki o yokmuş gibi davranılır.

-Sosyal imaja saldırılar; Arkasından konuşulur, dedikodu yapılır, gülünç duruma düşürülür, akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır, psikiyatriye ya da psikoloğa gitmesi için ikna edilmeye çalışılır, fiziksel engeliyle alay edilir, yürüyüşü ya da konuşması taklit edilir, politik ya da dini inançlarına saldırılır, özel yaşamıyla,

milliyetiyle alay edilir, onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır, yaptığı iş, yanlış olarak değerlendirilir ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır, aldığı kararlardan şüphe edilir, küfür ya da aşağılayıcı sözler sarf edilir, kurbanı karşı sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltilir.

- Mesleki ve özel konuma saldırı; Mağdura iş verilmemeye başlanır, işini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir, kendisine anlamsız, uzmanlık alanının çok altında veya kendisine aşağılayıcı ve bireyin beceriksizliğini ortaya koymak için yeteneklerinin çok üstünde işler verilir.

- Sağlığa yönelik saldırılar; Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır, fiziksel şiddetle tehdit edilir, bireye ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir, daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır, bireyi zarara sokmak için çeşitli girişimlerde bulunulabilir, evine veya işyerine zarar verilebilir, bireye cinsel tacizde bulunulabilir.”

2.1.6. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing süreci, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve tüm işyerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir kavramdır. Mobbing'in tek bir sebebi ya da kaynağı yoktur. Birçok faktör mobbing davranışlarında ve mobbing sürecinde etkilidir. Ancak tüm mobbing süreçlerinin odağında insan davranışları yatmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Bu süreç içerisinde kendilerine ait rolleri oynayan üç grup insandan bahsedilebilir. Bunlar:

- Mobbing uygulayanlar
- Mobbing mağdurları
- Mobbing izleyicileri (Tınaz, 2006).

Mobbing uygulayıcıları kıskançlık duyguları çok gelişmiş düşmanlıktan zevk alan ve kendilerini ayrıcalıklı bireyler olarak gören bireylerdir (Tutar, 2004).

Mobbing uygulayan kişi zorunlu olarak yalancı, hafızası seçmece, her şeyi inkar eden, sapkın, tertipçi ve kötü niyetlidir. Diğer kişilere kulak vermez, yetişkinler arası bir tartışmayı sürdüremez, pişmanlık duymaz, vicdansız ve güce eğilimlidirler. Genellikle

şükran duymaz, yıkıcı ve bencildir. Duyarsız, gayri ciddi, güvensiz, olgunlaşmamış, mantık ve ahlak düzleminin dışında davranışlar sergilemektedir. Bu açıdan mobbing eylemi şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing uygulayan kişi antipatik kişiliktir, kendisinin ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır. Sadist bir kişiliğe sahiptir ve düşmanlık yapmaktan kendini alamaz (Roberts, 2009).

Walter, (1993)'e göre mobbing uygulayanlar;

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen,
- Bir mobbing ortamı yakaladıkları zaman, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan,
- Mobbing'in, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- Hiçbir sorumluluk duygusu olmayan,
- Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını zanneden,
- Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir (Walter, 1993).

Narsist Kişilikli Psikolojik Şiddet Uygulayan: Narsist kişilik, gerçekten farklı olarak gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir (Tutar, 2004).

Narsist kişilikli insanlar, mobbing mağdurlarına karşı küstah, kendini beğenmiş davranış ve tutumlar sergilerken son derece acımasız olabilirler. Başkaları onları hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa, aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar (Ertekin ve Yurtsever, 2001).

Narsist kişiler her zaman özel işlem görme beklentisi ile kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her tür ahlakdışı yöntemi kullanırlar. Bekledikleri hayranlığı ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı acımasızdırlar (Tutar, 2004).

Örgütteki diğer çalışanların daha yetenekli olmasına tahammül edemeyen narsist bireyler, yüksek başarıya sahip bir astın mevcudiyetini kabul etmemekte ve bu durum mobbing sürecini başlatabilmektedir (Ertekin ve Yurtsever, 2001).

Arsan (2008) yaptığı araştırmada mobbing uygulayıcılarının %77,5'inin narsist kişilik yapısına sahip olduğunu saptamıştır (Arsan, 2008).

Hiddetli Psikolojik Şiddet Uygulayan: Bu kişiler en tipik mobbing uygulayanlardır. Korku verip yıldırarak kontrol sağlamaya çalışmaktadırlar. Karakterleri gereği duygularını kontrolde güçlük yaşarlar, sebepsiz etrafındakilere bağırıp daha sonrada hiçbir şey olmamış gibi işlerinin basına dönebilirler. Her şeyin onların istedikleri gibi olmasını isterler ve sık sık kontrolün kendilerinde olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur. Hiddetli mobbing uygulayıcıları ortada önemli bir konu yokken bile seslerini yükselterek tepki vermekte, bağırarak çevrelerinde korku yaratmaktadırlar. Bu sayede çevreleri tarafından korkulan bir kişilik olarak algılanmakta, kendilerini kolay ulaşılamaz ve ilişki kurulamaz özel bir yere koymaktadırlar (Tutar, 2004).

2.1.7. Mobbing'e Yol Açan Nedenler

Mobbing'in nedenleri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Aslında mobbing'in nedenlerini ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli araştırma da bulunmamaktadır. Çünkü bu nedenleri ortaya koyacak tek bir neden yoktur. Bu konuda yapılan araştırmalar genelde görüşmeler sonucu elde edilen nitel bilgilerden elde edilmiştir. Bu nedenle bol sayıda örnek olay olmasına rağmen, ayrıntılı analiz edilecek veri bulunmamaktadır. Ayrıca mobbing'e neden olabilecek bir faktör, aynı zamanda mobbing'in sonucu da olabilir. Diğer yandan, bir örgütte mobbing nedeni olabilecek bir faktör, diğer bir örgütte aynı işlevi yerine getirmeyebilir. Örgütsel ve sosyal faktörler, mobbing'in ortaya çıkmasında, saldırgan ve mobbing'e maruz kalan kişi kadar önemlidir. Mobbing süreci, mobbing'e maruz kalan kişide farklı rahatsızlıklara yol açar. Ancak olası rahatsızlıkların mobbing'e maruz kalan kişide önceden bulunuyor olması da onun yıldırılmasına neden olabilir. Mobbing'in neden ve sonuçları arasındaki ilişki, doğrusal bir yol izlemez. Örneğin mobbing'e maruz kalan kişinin sinirli, bunalımlı veya saplantılı davranışları, birlikte çalıştığı grup üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Bu etki, diğer grup üyelerinin, bir süre sonra bu davranışlara olumsuz tepkiler vermesine neden

olabilir. Diğer yandan, örgüt içindeki sosyal yapı da mobbinge neden olabilir. Örgütün sağlıklı olan sosyal yapısı, mobbing'in ortaya çıkmasından sonra bozulabilir. Buna göre mobbing'i 'tavuk ve yumurta' olayına benzetebiliriz. Yani, herhangi bir örgütsel özellik, mobbing'e yol açabildiği gibi, aynı özellik mobbing'in sonucu da olabilir. Diğer yandan, bir örgütte mobbing sonucu ortaya çıkan herhangi bir faktör, aynı iş yerinde başka bir zamanda veya başka bir örgütte mobbing'in nedeni olabilir (Toker, 2008).

Yıldırıcı davranışların belirlenmesinde olduğu gibi, mobbing'in kaynaklarına veya nedenlerine karar vermek de oldukça güçtür. Çünkü mobbing nedeni olabilecek bir faktör, aynı zamanda mobbing yaşanmasına neden olan suçun kendisi de olabilir. Bu arada, bir kişinin fiziksel özrü, cinsiyeti, ırkı veya yaşı, onun yıldırılmasını haklı gösteremez. Çünkü birinin, bu tür nedenlerle ait olduğu grubu psikolojik olarak etkilemesi söz konusu olamaz. Böyle bir sonuç, ancak grubun farklılıklarla başa çıkamamasının bir sonucu olabilir. Bu durum da yöneticinin liderlik becerileriyle ve takım çalışmalarını geliştirmesiyle baş edilebilecek bir durumdur. Mobbing'in nedenlerini başarılı biçimde ortaya koymak yoruma bağlıdır. Çünkü olaylara veya duruma nasıl baktığımıza bağlı olarak mobbing'in nedenleri de değişebilir. Yani bir bakış açısına göre mobbinge neden olan bir durum, başka bir açıdan bakıldığında, mobbing'in sonucuna dönüşebilir. Aynı biçimde, mobbing sonuçları da farklı bir bakış açısıyla mobbing'in nedenlerine dönüşebilir (Toker, 2008).

Mobbing'e temel olan araştırmaları yapan Leymann örgütsel nedenlerin, öncelikle de işin örgütlenmesinin ve liderlik sorunlarının mobbing'e neden olduğunu iddia eder. Ancak bazı doktorlar ve psikologlar buna karşı çıkar. Onlara göre, mobbing'e maruz kalmış olanlarda daha önceden de bir 'genel düşünsel düzensizlik' sorunu vardır. Adams ve Crawford gibi bazı araştırmacılar ise mobbing'in nedenini saldırganın özelliklerine bağlar. İngiltere'de yapılan bir araştırma da sadece saldırganın özelliklerinin mobbing'e yol açtığını ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi, mobbinge zemin hazırlayan kaynaklar/nedenler çeşitlidir. Burada unutulmaması gereken, çeşitli örgütlerde aynı zamanda veya aynı örgütte değişik zamanlarda yaşanan mobbing'in, farklı kaynaklardan beslenen, farklı nedenlerden doğabileceğidir. Sonuç olarak, mobbing örgütsel nedenlerden, mobbing'e maruz kalmış kişinin veya saldırganın özelliklerinden ve iş yerindeki sosyal etkileşim sürecinin özelliklerinden kaynaklanır.

Bu nedenleri örgütsel ve bireysel olmak üzere, iki grupta ele almak mümkündür (Adams, 1992).

2.1.7.1. Örgütsel Nedenler

Mobbing'in örgütsel nedenleri, örgütün yapısından, örgüt ikliminden ve yönetimin yapısından kaynaklanır. Örgütün yapısını çalışanların rolleri belirler. Bu örgütsel yapı, mobbing'in ortaya çıkmasında önemli rol oynar. Herkes akıl ve erk yönünden farklıdır. Bu farklılıklar, iş yerindeki rol başarımızı etkiler. Büyük bir zaman dilimi oluştursa da iş yerinde geçen zaman tüm hayatımızı kaplamaz. Ailemiz, iş arkadaşlarımız, ilgi alanlarımız, kısaca sosyal hayatımız da söz konusudur. Bu nedenle, iyi bir yönetici karar verirken, çalışanları örgüt içinde bir bütün olarak ele almalıdır. Çünkü iş yerindeki herhangi bir andaki davranışımız yalnızca o ana ait değildir. İş dışı etkilerle birlikte, geçmişimizin de ürünüdür. Burada yönetici için önemli olan, çalışanın iş yerindeki rol başarısının, bir anlamda örgüt dışında yaşadıklarından da etkilendiğini bilmesidir (Adams, 1992).

Genelde katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde mobbing'i ortaya çıkaracak bir kültürel yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde yönetim gücünü, insani duygularını göz ardı ederek kullanır. Geniş örgütlerde de küçük olanlara oranla daha sık mobbing yaşanır. Bunun nedeni, büyük örgütlerde olumsuz ve saldırgan davranışların küçük olanlara göre daha kolay gizlenebilmesidir. Yenilikçi olmayan, geleneklere bağlı örgütlerde, büyük değişimler yaşanması mobbing'i tetikler. Ayrıca hizmet sektörlerinde olduğu gibi, üretim kalitesinin ve niceliğinin belirsizliği de mobbing'e kaynaklık eder. Mobbing yapılan işin özelliği ile de ilişkilidir. Örneğin bir üniversitede rekabetin her zaman var olması kaçınılmazdır. Ancak bu rekabet mobbing nedeni de olabilir. Yapılan araştırmalar, mobbing'e yol açan en önemli nedeninin iş yeri tatminsizliği olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, mobbing ile iş atmosferi ilişkilidir. İdari işlerde ve hizmet sektöründe olanlar, araştırma, öğretim veya üretim sektöründe çalışanlara göre daha fazla yıldırılma ile karşılaşır. Mobbing, insan, materyal ve bu iki ögenin örgütsel yönlerini bir kültür içinde barındıran, mikro toplum içinde gelişir. İşin yetersiz örgütlendiği ve iş tatmininin olmadığı örgütlerde mobbing'in gelişmesi daha büyük bir olasılıktır. Bu nedenle, mobbing'in nedenlerini anlayabilmek için, yönetimin yapısını da irdelemekte fayda vardır (Toker, 2008).

2.1.7.2. Bireysel Nedenler

Adams, Brodsky gibi yazarlar, mobbing'in kişisel özelliklerden kaynaklandığını ve kişiler arası ilişkilerden ortaya çıktığını ileri sürer. Aslında iş yerinde mobbing kişisel kıskançlıktan da kaynaklanır. Bu tür durumlarda hedef seçilen kişi, genelde saldırganın sahip olmadığı niteliklere sahiptir. Saldırgan, bu kişide kendisinin sahip olmadığı nitelikleri gördükçe kıskançlık duyar. Örneğin, hedef seçtiği kişinin iş yerinde popüler olması, saldırgan için çekilmez bir durumdur. Saldırgan, iş yerindeki pozisyonunu tehdit edecek kadar nitelikli olan kişileri de hedef alabilir. Diğer yandan, bulunduğu pozisyonu dolduramadığı düşünülen, çok utangaç, abartıcı veya çok meraklı kişiler de mobbing'i tetiklerler. Bir araştırmada iş yerlerinde kadınlardan çok erkeklerin yıldırıcı davrandıkları ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaya göre, grup halinde yapılan mobbing'de de erkeklerin sayısı kadınların sayısından fazladır. Aynı araştırma, erkeklerin erkekler tarafından kadınların da kadınlar tarafından yıldırdığını ortaya koymuştur. Araştırmacılar bu sonucun, Norveç'te cinsiyet ayrımcılığının olmasından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. İş yerinde, birinin herhangi bir özelliğinden hoşlanmayan başka biri, eğer örgüt içinde bir ağırlığı da varsa, diğerlerini etkileyebilir. Böyle bir durumda ortada bir neden olması gerekmez. Hatta çalışanlar, aralarından birini hiçbir neden olmadan, sırf sevmediklerinden, mobbing isteyebilirler. Böyle durumlarda, yöneticinin yetersiz liderliği de mobbing'i teşvik edici zemin hazırlar. Yöneticinin beğenisini ve takdirini kazanma çabası da çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkiler. Bu durum, çalışanlar arasındaki ilişkiler dostça olmadığında söz konusudur. Böyle bir ortamda, hedef seçilen duygusal yönden aşırı duyarlıysa, mobbing kaçınılmazdır (Toker, 2008).

Mobbing'in nedenlerinin örgüt üzerindeki etkilerinin önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenler, örgütün yapısını en üst kademedan en alt kademeye kadar tümüyle etkiler ve birçok düzensizliğin doğmasına yol açar. İşin niteliği, kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olur, verimliliğin seviyesini azaltır. Mobbing'in nedenlerinden örgütün hedefleri de etkilenir, çalışan ekiplerde etkilenir. Sonuçta işin en iyi şekilde yapılabilmesi için bir ortam oluşturulamaz. Meydana gelen kaos ortamı örgütün imajına da yansır ve yanlış tanıtımına da neden olur.

İşyerinde psiko şiddet önemli bir sosyal stres faktörüdür (Zapf, 1999; Vartia, 2001) ve mağdurların ifadelerine göre, farklı belirtiler gösteren hastalık ve streslere

neden olmaktadır. Klinik gözlemlere dayanarak Brodsky (1976) psiko şiddetin hedefinde olanlarda üç tepki kalıbı belirlemiştir. Bazı kurbanlarda belli belirsiz fiziksel semptomlar ortaya çıkarken, bazıları depresif duygu durumu, iktidarsızlık, benlik saygısında düşme ve uyku problemleri gibi depresyonla ilgili semptomlar göstermektedir. Bazıları ise düşmanlık, bellek kaybı ve geri çekilme gibi psikolojik semptomlar göstermektedir. Psiko şiddet algısı ile düşük iş ve örgüt memnuniyeti arasında ilişki olduğu çeşitli çalışmalarla gösterilmiştir (Einarsen ve Raknes, 1997; Hoel ve Cooper, 2000; Vartia, 1996).

Birçok çalışmada psiko şiddet hedefinde olan çalışanlar tarafından, çeşitli stres, düşük refah ve sağlık sorunları belirtileri bildirilmiştir. Bunlar; depresyon, anksiyete, sinirlilik, uyku problemleri, dikkat güçlüğü ve öfke (Einarsen ve Raknes, 1997; Einarsen, Raknes, Matthiese ve Hellesoy, 1996; Pajarskiene ve Mackeviciute, 2006; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Niedhammer ve diğerleri, 2006; Vartia, 2001) biçiminde tanımlanmıştır. Ayrıca psiko şiddet hedefinde olan çalışanlar özgüvenlerinde ve özdeğer algısında düşüş olduğunda bildirmişlerdir (Price-Spratlen, 1995; Vartia, 2001).

Ayrıca bazı çalışmalarda psikosomatik ve kas iskelet sistemi şikayetleri bildirilmiştir (Pajarskiene ve Mackeviciute, 2006). Einarsen ve arkadaşları (2003) ve Dofradottir (2002) yapmış oldukları kesitsel çalışmalarda psiko şiddetin bir yandan kronik yorgunluk, psikosomatik rahatsızlıklar, psikolojik ve fiziksel belirtiler ve genel stresle; diğer yandan, zihinsel stres tepkileri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna ek olarak, birkaç kesitsel çalışma (Einarsen ve Diğerleri, 1996; Leymann ve Gustafsson, 1996) ve bir vaka-kontrol çalışmasında ise (Mikkelsen ve Einarsen, 2002) mağdurlarda post travmatik stres bozukluğu belirtileri görüldüğü ortaya konmuştur.

Ayrıca, EWCS (2007) sonuçlarına göre işyerinde psiko şiddet hedefinde olanlar, yüksek düzeyde ruh sağlığı sorunlarının yanı sıra fizyolojik belirtilerde göstermektedir, Özellikle mide ağrısı sıklıkla rapor edilmiştir (Şekil, 6) ve psiko şiddet mağduru olan çalışanlar, yüksek oranda birden fazla, işle ilgili sağlık sorunu ile karşı karşıya kalmışlardır. Katılımcıların % 40'ı 17 belirtiden altı veya daha fazlasının kendilerinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu belirtiler, genellikle iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyen sağlık sorunları, işitme sorunları, cilt sorunları, sırt ağrısı, baş ağrısı, mide ağrısı, kas ağrısı, solunum güçlüğü, kalp hastalığı, yaralanma(lar), stres, genel bitkinlik, uyku problemleri, alerji, anksiyete ve sinirliliktir.

Son dönemde yapılan boylamsal bir çalışma, kesitsel çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Buna göre iki yıllık bir izlemede psikolojik şiddete maruz kalan çalışanlar, maruz kalmayanlara göre önemli ölçüde daha fazla sağlık sorunları ve düşük iş tatmini ifade etmiştir (Nielsen ve diğerleri, 2008).

Ayrıca, daha önce hastane çalışanlarıyla yapılan boylamsal çalışmada da, psiko şiddete maruz kalmayla depresyon arasında pozitif yönlü ilişki gösterilmiştir (Kivimäki ve Diğerleri, 2000).

Çalışmalar psiko şiddet mağdurlarının gösterdikleri belirtilerin post travmatik stres bozukluğunda (PTSD) ortaya çıkan belirtilere benzediğini göstermiştir (Björkqvist ve ark., 1994; Leymann ve Gustafsson, 1996; Matthiesen ve Einarsen, 2001). Son zamanlarda yapılan bir çalışmada; PTSD belirtilerinin, erkek mağdurlardan çok kadın mağdurlarda görüldüğünü gösterilmiştir (Munoz, 2009). Aynı çalışmada, psiko şiddete maruz kalan çalışanların maruz kalmayanlara göre dünya hakkında daha olumsuz inançlara sahip oldukları gösterilmiştir.

Psiko şiddete maruz kalmış olan çalışanlarda hastalıktan dolayı yüksek iş devamsızlığı oranları (Kivimäki ve Diğerleri, 2000; Voss, Floderus ve Diderichsen, 2001) gözlenmiştir. Psiko şiddetin bireysel ve örgütsel sonuçları da görülebilir. Finlandiya’da 5000’den fazla hastane çalışanı ile yapılan bir çalışmada, psiko şiddet görenlerin hastalık raporu alma oranları görmeyenlerden % 51 daha fazla bulunmuştur (Kivimäki ve Diğerleri, 2000).

Ayrıca psiko şiddet hedefinde olan bazı çalışanların, psiko şiddet sürecinde daha yoğun çalışmayı da deneyebilmektedir (Hoel, Einarsen ve Cooper, 2003). Ayrıca, araştırmalar psiko şiddet hedefinde olan çalışanların uyku ilacı ve sakinleştirici kullanma oranlarının mağdur olmayanlardan daha fazla olduğunu göstermiştir (Maslach, Jackson, 1981).

2.1.8. Mobbing’in Sonuçları

Mobbing, uygulanması suç unsuru taşıyan, son derece tehlikeli ve zarar verici bir olgudur. Amaçlanan hedef, mobbing’ e maruz bırakılacak kişi olarak seçilmiş bireyin, uygulanan psikolojik taciz ve psikolojik terörle yıldırılması, bezdirilmesidir (Tınaz, 2011).

Mobbing, sonuçları itibariyle çalışanlar ve örgütler üzerinde farklı birçok zararlı etkisi olan bir eylemdir. Mobbing eylemlerini engellemede geç kalınırsa, çalışanlarda; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar baş göstermekte, örgütlerde ise; verimlilik azalmakta ve deneyimli çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bunun yanında; ekip çalışması zorlaşmakta, çalışanlar arası uyum bozulmakta, örgütte bir güvensizlik ortamı oluşmakta, başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkması engellenmekte ve örgütün imajı zedelenmektedir (Özler ve Mercan, 2009).

Genel insan hakları standartları ve etik olmayan iletişim ve aşırı psiko-sosyal stres kaynakları göz önüne alındığında mobbing ciddi hastalık belirtilerine ve psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olur. Ancak mobbing sonunda mobbing'e maruz bırakılan kişi iş yerinde duygusal yönde yıprandığı için, hastalanmış değil, zarar görmüş kabul edilir. Mobbing'in mobbing'e maruz bırakılan kişi üzerindeki etkilerini belirleyecek tek bir yöntem bulunmamakta birlikte araştırmacılar mobbing'in bireysel ve örgütsel sonuçlarını irdelemeye çalışmıştır. Hoel ve diğerleri mobbing'e maruz bırakılanların, mobbing sonucu, fiziksel ve zihinsel olarak ciddi biçimde rahatsızlandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, geçmişte mobbing'e maruz kalmış olanların, bunu bir daha yaşadıklarında, ilk defa yaşayanlardan daha ciddi şekilde yaralandıklarını belirlemişlerdir (Toker, 2008).

Mobbing süreci, mobbing'e maruz bırakılmış olan kişinin sağlığının ve bağışıklık sisteminin kolayca zayıflamasına neden olur. Bu durum mobbing'e maruz kalanın işini değiştirmesine ve özel hayatında sayısız sorun yaşamasına neden olabilir. Bu da kişinin meslek veya kazanç kaybına neden olur. Uç noktada ve uzun vadede sosyal dışlanmaya, hatta intihara bile uzayabilir. Bu nedenle, mobbing önlenemediğinde, hiç değilse mobbing'e maruz kalan kişinin klinik yardım alması sağlanmalıdır. Mobbing sonunda mobbing'e maruz kalan kişi çeşitli sağlık sorunları yaşamaya başlarken saldırgan(lar) ve durumu izleyenler herhangi bir sıkıntı yaşamazlar. Ancak, bazı örgütlerde mobbing söz konusu olduğunda, buna mobbing'e maruz kalan kişinin neden olduğu düşünülür. Bu nedenle mobbing'e maruz kalan kişi, örgütteki çalışanları da kendisinin yol açtığı bu sorunları yaşamaya sürüklediği için suçlanır (Toker, 2008). Örgütteki manevi taciz, mobbing'e maruz kalan kişileri, aileleri, bütün toplumu rahatsız eden bir süreç olmakla beraber; bu süreçten en fazla zarar görenler mobbing'e maruz kalan kişi ve çalışılan örgüt olmaktadır (Tokat ve ark., 2011).

2.1.8.1. Mobbing'e Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Mobbing'in mobbing'e maruz kalan kişi üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik ve sosyal olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirilmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın, geri getirilmesi amacıyla doktorlara, ilaçlara, belki de tedavi amacıyla hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olması söz konusudur (Tınaz, 2011).

Olgunun getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajı zedelenmiştir. Mobbing'e maruz kalan kişinin depresif bir tarzda konuşması ve davranmasından sıkılan iş arkadaşları veya özel arkadaşları, yavaş yavaş onu terk etmektedirler. Çevresindeki kişiler, artık onu başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey olarak değerlendirmektedirler. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2011).

2.1.8.2. Mobbing'in Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

Mobbing; artan tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma, kötü örgüt kültürü, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, düşük verim, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödeme, yükselen işgören devir hızı yönetim maliyeti, motivasyonun azalması, verimliliğin düşmesi, psikolojik ve mental sağlığın bozulmasına bağlı terapi ve rehabilitasyon ücretlerinin ödenmesi, işten ayrılma ve işgören devir hızının artması, iş kalitesinin azalması, işten atılma ve işten ayrılmaların artması, yeni çalışanları geliştirme ve adaptasyon masraflarının artması, mobbing'le ilgili sorunların çözümü için kaynakların israf edilmesi, çalışanlar için yardım programlarının, sağlık ve danışmanlık ücretlerinin artması, işletmenin imajının bozulması ve çevrede kötü olarak algılanması gibi sonuçlara neden olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009).

Psiko şiddetin, doğrudan ve dolaylı ekonomik maliyetleri de dahil olmak üzere örgütsel pek çok sonuçları vardır. Örgütsel düzeyde, psiko şiddetin iş yerindeki olumsuz ekonomik etkileri; düşük verimlilik (Giga ve diğerleri, 2008), motivasyon düşüşü (Einarsen ve Raknes, 1997) ve iş devamsızlığıdır. Ayrıca psiko şiddet sonucunda doğan yasal sorunların bedeli de yüksek olabilir (Rayner ve McIvor, 2006). Psiko şiddet mağdurunun mahkemelere başvurması sonucunda, örgüt tazminat ödemek zorunda

kalabileceği gibi sektörde imajının zedelenmesi de maddi kayba yol açabilir. Doğrudan ekonomik maliyetler, şikayetten doğan yasal giderler ve mağduriyetten kaynaklanan yasal tazminatlarla oluşabilir (Sheehan, 2006). Psiko şiddetin dolaylı maliyetleri de aynı zamanda örgütler için pahalıya mal olabilir.

Araştırma sonuçları psiko şiddetin işyerinde çalışanların verimliliği üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Rayner, McIvor, 2006). McCarthy ve diğerlerinin (2003) Avustralya’da yapmış olduğu bir çalışmada, işyerinde psiko şiddete uğramış olan çalışanların % 21 oranında üretimlerinin düştüğünü ve % 19 oranında da üretim kalitesinde düşüş olduğunu bulmuştur. Bu durum, psiko şiddetin örgütlerde verimliliği ve performansı etkilediği fikrini kanıtlar niteliktedir. Psiko şiddetin örgütsel bağlamda ortaya çıkardığı olumsuz bir etkide, çalışanların yaratıcılıklarını engellemesi ve örgüte bağlılık düzeylerini düşürerek moral açısından negatif bir ortam yaratıyor olmasıdır (Akt. Hoel ve Cooper, 2003). Çalışanlar arasında sadakat ve bağlılık kaybı, düşük morale, yenilikçilik ve yaratıcılıktan uzaklaşmaya neden olabilir. Bu da çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Bu durumda çalışanların işten ayrılması kaçınılmaz olur, özellikle sadece psiko şiddet mağdurlarında değil, diğer çalışanlarda da ayrılma isteği artar (Vartia, 2003).

Psiko şiddetten buna maruz kalanlar kadar örgütler de şikayetçidir. Yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik tacize tanıklık edenlerin veya bu durumu gözlemleyenlerin, diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde stres ve anksiyete yaşadıklarını göstermiştir (Vartia, 2001; Hansen ve Diğerleri, 2006).

EWCS sonuçları, işyerinde psiko şiddet yaşayan çalışanların işte yaşadıkları sağlık sorunları nedeniyle daha fazla devamsızlık yaptıklarını ortaya koymuştur. Bu devamsızlık süreleri, psiko şiddet yaşayan çalışanlarda bir yıl içinde 60 günü bulabilmektedir (EWCS, 2007).

2.1.8.3. Mobbing Sürecinin Aileye Etkileri ve Süreç İçinde Ailenin Rolü

Mobbing olaylarının hemen hemen hepsinde, domino etkisiyle önüne kattığı her şeyi, tüm düzeni alt üst eden bir süreç-sonuç ilişkisini görüyoruz. Yani mobbing öyle sadece psikolojik olarak depresyona sokmak ve kendini yetersiz hissetmekle kalmıyor, mobbing’e maruz kalan bireyin tüm yaşam alanlarını yerle bir ediyor (Çabuk, 2010).

İşyerinde psiko şiddetin sonuçları sadece mağdur açısından olmayıp, bu durumdan mağdurun ailesi de etkilenmektedir. Aile yaşantısı ve sosyal ilişkiler mağdurun işyerinde yaşamış olduğu psiko şiddet travmasından kaçması olası değildir. İnsani maliyeti mağdur için acı, korku ve genel yaşam kalitesinde azalmanın yanı sıra, mağdurun ailesi ve yakın arkadaşları ile yaşanan potansiyel kederi de işaret eder. Bir ironi olarak, eş, iş arkadaşları, aile üyeleri ve yakın arkadaşlar mağdura destek için çağrıda bulunurlar. Fakat dramatik şekilde kendileri de psiko şiddet sürecinden etkilenirler.

Aile ve Sosyal Çevreye Yönelik Psiko şiddetin Sonuçları

- Sosyal toplantılara katılmaktan kaçınma,
- Fiziksel rahatsızlık ve hastalık şikayetleri,
- Sosyal yükümlülüklerden kaçınma,
- Aile bağlarında zayıflama,
- Diğer işlerde yeterli olabilme güçlüğü,
- Babalık, eşlik, oğul/kız rollerinden uzaklaşma,
- Aile sorunlarına karşı hoşgörüsüzlük,
- Hukuksal sorunlar yaşama,
- Arkadaşlık ilişkilerinde bozulmalar,
- Gelir kaybı,
- Ortak proje kayıpları,
- Evlilik sorunları ve boşanma,
- Sağlık giderleri,
- Öfke patlamaları,
- Şiddet yönelimi,
- Okuldaki çocuklarda performans düşüşleri (WHO, 2003; Hoel, Sparks ve Cooper, 2001).

2.1.8.4. Mobbing'in Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları

İşyeri terörünün doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda olduğu iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığıyla ödemek zorunda kaldığı ağır bedeldir. Bu olgunun dolaylı maliyeti ise; işveren ve toplumun

katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, üretim kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini gösterir (Tınaz, 2011).

Mobbing' in sonuçlarının neler olduğu konusunda yapılan incelemelerde; bu olgunun toplumun en küçük temel taşı olan bireyin yıkılmasına neden olduğu, bu yıkımın bireyin bağlantılı olduğu her şeyi de yıktığı anlaşılmaktadır. Bireylerin içinde buldukları aile ortamında, iş ortamında, okul ortamında vb. daha sayabileceğimiz her ortamda bu yıkımın etkileri görülür. Bunun getirdiği sonuç ise bir taşın suya atıldığında meydana getirdiği dalgalar gibi devletin bütün kurumlarına sirayet ederek, zafiyetin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Çalışanların işyerinde yaşamış oldukları psiko şiddetin sadece mağdura değil, aynı zamanda örgüte, aileye ve topluma da bir takım maliyetleri söz konusudur. Pearson 1998'de yaptığı araştırmada, psiko şiddetin % 53 oranında iş zamanı kaybına neden olduğunu, örgüte olan bağlılığı % 37 oranında azalttığını, psiko şiddeti önleme çabalarının % 28 oranında iş zamanının kaybına neden olduğunu, % 22 oranında çalışma çabasında kayba neden olduğunu ve % 12 oranında da doğrudan psiko şiddet nedeniyle iş değiştirildiği sonucuna ulaşmıştır (Akt. Yamada, 2004).

İngiltere'de yapılan bir başka araştırmaya göre ise psiko şiddete maruz kalan kurbanların % 25'i, sonunda işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır (Coleman, 2004).

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2003)'nün raporuna göre, ABD'de işyerinde stresin örgütlere maliyeti 80 milyar dolar olmuştur. İşyerinde psiko şiddetin bireysel sonuçları; küçük stres reaksiyonlarından, uzun süreli hastalık nedeniyle işe gitmemeye ve iş yaşamını değiştirmeye kadar farklılık göstermektedir. Bunların dışında psiko şiddetin sonuçları arasında intiharda gösterilmiştir. Araştırmalar psiko şiddet ile stres belirtileri, çeşitli sağlık sorunları, düşük iş memnuniyeti ve düşük güven duygusu arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Alana ilişkin yapılan çalışmaların çoğunda, psiko şiddet ve çeşitli sağlık sorunları arasındaki ilişki araştırılırken, psiko şiddetin sağlık sorunlarının nedeni mi yoksa sonucu mu olduğu sorusu gündeme gelmiştir. Şimdiye kadar yapılan bazı boylamsal çalışmalar psiko şiddetin stres belirtilerinin ve düşük yaşam memnuniyetinin bir nedeni değil, sonucu olduğunu göstermiştir. Bu araştırmalarda işyerinde meydana gelen psiko şiddet dolayısıyla

mağdurların çalışma ortamlarına ilişkin tehdit, tehlike, güvensizlik ve kendi kendilerini sorgulamalarına ilişkin algıları değişmekte ve bunların da mağdur da sağlık sorunlarına neden olduğu ortaya konulmuştur (Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

2.1.9. Türkiye’de ve Diğer Ülkelerde Mobbing

Türkiye’de yapılmış bazı araştırma sonuçlarına bakıldığında, Human Resources Management, Türkiye’de mobbing vakalarını araştırmak amacıyla anket çalışması Yenibiriş.com tarafından yapılmıştır ve ankete 100 kişi katılmıştır. Katılanların % 56’sını erkekler, %44’ünü kadınlar oluşturmuştur. Katılımcıların %81’i, iş yaşamında karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Diğerleri ise mobbing olaylarına ara sıra rastladıklarını belirtmişlerdir. Örgütte mobbing ile birkaç kez karşılaşanların oranı %18, hiç karşılaşmayanların ise %2 olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %70’i yönetici konumunda olan kişi veya kişiler, %25’i aynı seviyede çalışma arkadaşı, %3’ü astı ve %1’i de diğerleri tarafından bu tür davranışların uygulandığını belirtmişlerdir (Tınaz, 2011).

Türkiye’ de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın (SES) asistan, pratisyen, uzman, doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık işgöreni üzerinde yaptığı anket, sağlık örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikayetçi olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların %40,6’sı örgütte şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamışlardır. Kadınların %51’i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikayet ederken, %6,8’i fiziksel şiddete, %3,7’si cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde kadın işgörenlerin %43,9’u, devlet hastanelerinde işgörenlerin %38,7’si, sağlık ocağında işgören kadınların %28,2’si, örgütte psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. Bursa ilinde, sağlık ve eğitim sektörü ile emniyet teşkilatında beyaz yakalı işgörenlerin üzerinde yapılan bir araştırmada, işgörenlerin %55’inin mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. Sağlık sektörü işgörenlerinin en çok risk altında olduğu saptanmıştır. Gençlerin, yönetsel görevi olanların ve bekarların daha çok mobbing’e maruz kalan bireyler olduğu belirtilmiştir. Mobbing davranışını uygulayanların erkekler, yönetici veya kıdemli kişiler olduğu, kadın işgörenler daha çok kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır (Tınaz, 2011).

Yine yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye’de mobbinge maruz kalanların sayısı Avrupa’dan daha fazladır ve mobbing’e maruz kalan bireylerin %77’sini kadınlar oluşturmaktadır. Mobbinge maruz kalanların 25 yaş altı ve 55 yaş üstü özellikle risk altında kalmaktadır.

Araştırma da erkeklerin %69 oranında kadınlara ve kadınların %84 oranında kadınlara mobbing uyguladığı grlmektedir.

Türkiye’de de emniyet ve silahlı kuvvetlerde dikkat çeker düzeyde mobbing sendromuna rastlanmaktadır. Duygusal zeka yönleri yüksek genç subay, astsubay ve polis adayları duygusallıktan uzak bir meslek olan silahlı kuvvetler ve emniyet örgütüne kolay intibak edememektedir. Dünyayı emirler ve yönergeler noktasından gören komutan ve yöneticiler, gençlerin beklenti ve isteklerine yanıt verememekte ve bunun sonucu olarak, hiç arzu edilmeyen çatışma durumları ortaya çıkmaktadır (Tokat ve ark., 2011).

İş yerinde psikolojik taciz kavramına resmiyet kazandıran Leymann (1996)’a göre psikolojik tacizin gerçek frekansını belirlemek her zaman kolay değildir. Bazı araştırmalar %40 ve %50’lere varan sonuçlar göstermişse de bu oranlar gerçek taciz değil, sadece tacizkar davranışlara maruz kalma durumu olabilmektedir. Leymann’ın araştırmalarında aldığı kriterler; çalışanın bir veya birkaç eş düzey ya da üst ile çözülmez bir çatışma içinde olması, bir çıkmaz iine sürüklenmesi ve psikosomatik rahatsızlıklara varacak yoğun stres belirtileri göstermesidir (Tokat ve ark., 2011). Bu kriterlerden hareketle İsveç’te 18-65 yaş arası 2500 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında psikolojik taciz oranını %3,5 olarak belirlemiştir. Bu oran dhilindeki, altı ay boyunca, en az haftada bir kez olmak üzere tacize maruz kalmışlardır. Sonuçlara göre, kadınlar erkeklere oranla ve 21-40 yaş arasındakiler diğer yaş gruplarına oranla daha fazla tacize uğramışlardır. Psikolojik taciz, eğitim sektöründe, idari fonksiyonlarda ve özel işletmelerde daha fazladır.

Norveç’te gerçekleştirdiği araştırmada daha farklı bir yöntem uygulayan Leymann, tacizden etkilenme oranını %14 olarak belirlemiştir. Bu araştırmada, saldırgan davranışların sıralanmasıyla, bunlara maruz kalma süre ve sıklığının araştırıldığı İsveç’teki araştırmadan farklı olarak, deneğe önce psikolojik taciz kavramının açıklaması verilip daha sonra böyle bir duruma maruz kalıp kalmadığı

araştırılmıştır. Deneklerin %5'i taciz nedeniyle işe gitmek istemediklerini ve %4'ü psikolojik belirtiler gösterdiklerini söylemişlerdir. Ayrıca, denekler iş yerlerinde ortalama %27 oranında tacizin varlığıyla verimin düştüğünü ortaya koymuşlardır.

Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerdeki psikolojik taciz raporunda taciz oranının %1 ile %50 arasında değiştiği saptanmıştır. Sonuçlar, taciz sıklığına göre değerlendirildiğinde; haftada bir %5, ara sıra tacize uğrama ise değerlendirildiğinde ise %10 olarak belirlenmiştir. Çalışma hayatı boyunca bir ya da birkaç kez tacize uğrayanlar ise %50 oranındadır. Bu rapora göre ülkeler bazında taciz oranları şöyle sıralanabilir: Avusturya %8-26, Danimarka %2-18, Finlandiya %3-17, Almanya %3-6, İrlanda %7-17, Norveç %6-10, İsveç %4-8, İngiltere %11-53, İspanya %16, Portekiz ise %34.

İngiltere'de yapılan bir araştırmada, saldırganlık ve organizasyonel statü arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların %11'i sıklıkla (haftada birkaç kez), %25'i ise son beş yılda tacize uğramış olduklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmada ilginç olan, literatürdeki saldırgan statüsünün genellikle yönetici olmasına rağmen, bu kez yöneticilerin de mobbing'e maruz kalan birey pozisyonunda olmasıdır. Araştırma sonuçlarına göre saldırganların dörtte üçü (%76) bir üst pozisyondandır. Cinsiyet açısından bakıldığında ise, saldırganlık en sık erkek şefler ve işçiler ile üst ve orta kademe kadın yöneticiler arasında görülmektedir. Katılımcıların %47'si tacize şahitlik ettiğini belirtmiştir.

Fransa'da 2000 yılında bir enstitüde 471 kişi üzerinde yapılan araştırmaya göre, %30 kadar çalışanın tacize maruz kaldığı ve %37'sinin de iş yerlerinde taciz varlığından söz ettiği saptanmıştır. Ayrıca, araştırmada hem özel sektör hem de kamu kurumlarında tacizin olduğunu ortaya koymuştur.

Yine Fransa'da Hirigoyen (2001) aynı dönemlerde 193 kişi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, en çok tacize uğrayanların 46-55 yaş arasındakiler (%43) ve kadınlar (%70) olduğunu ortaya koymuştur. Tecrit etme ve iletişim reddi (%58), bireysel saygınlığı zedeleme (%56), bireyin çalışmasını engelleme (%53) gibi saldırgan davranışlar gösterildiği belirlenmiştir. Tacize uğrayanların %36'sı takibe alınmış ve bunların %20'sinin hata sonucu işten çıkarıldığı, %7'sinin istifa ettiği, %9'unun çıkış yolu bulduğu, %30'unun ise uzun süreli sağlık raporu aldığı görülmüştür.

Finlandiya’da yapılan bir araştırma da (Salin, 2001), ilk aşamada katılımcılara iş yerinde psikolojik tacize uğrayıp uğramadıkları sorulduğunda sadece %8,8’i teyit etmişken, ikinci aşamada taciz konusunda bilgilendirildikten sonra verilen ölçek, sonuçları oldukça yukarı çekmiştir (%24). Salin, bu durumu insanların çoğunun saldırgan davranışları taciz olarak değerlendirmediklerine bağlamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, diğer ülkelere kıyasla, Finlandiyalı çalışanlar daha çok işe yönelik psikolojik tacizden şikayetçidir (örneğin fikirlerinin göz ardı edilmesi, bilgi verilmemesi, aşırı iş yükü gibi). Bir diğer ilginç nokta da, gelişmiş bir kuzey ülkesi olmasına rağmen, kadın çalışanların tacize erkeklerden daha çok hedef olduğudur.

Başka bir Finlandiya araştırmasında tacizin mobbing’e maruz kalan birey ve tanıkların sağlıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çeşitli sektörlerden 949 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların %10’u tacize uğradıklarını, %9’u ise tacize tanıklık ettiklerini bildirmişlerdir.

Almanya’da yapılan bir çalışmada son bir yıl içinde tacize uğrayanların oranı sadece %5,5 iken, çalışma hayatları boyunca tacize uğrayanlar %11 olarak saptanmıştır.

İtalya’da 733 katılımcıyla gerçekleştirilen bir çalışmada, iş yerinde psikolojik tacizin psikopatolojik boyutu araştırılmıştır. Katılımcıların kendi istekleriyle başvurduğu ya da diğer sağlık kuruluşlarından yönlendirildikleri İtalya İş Psikopatolojisi Sağlık Merkezi’nde gerçekleştirilen bu çalışmada en sık taciz görülen sektörler; kamu idaresi, sağlık, ticaret ve endüstri olarak belirlenmiştir.

İzlanda’da 398 kişi ile yapılan bir çalışmada psikolojik tacizde yaş ve cinsiyet açısından başa çıkma stratejileri incelenmiştir. Sonuçlara göre katılımcıların %17’sinin tacize uğradığı ve dört grup başa çıkma davranışı gösterdikleri belirlenmiştir; hiçbir şey yapmama, kaçınma, yardım arama ve güvenli davranış.

Norveç ve Danimarka’da yapılan bir çalışmada psikolojik taciz ile neden olduğu travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların %76’sının TSSB belirtileri gösterdiği belirlenmiştir. Belirtilerin ciddiyeti incelendiğinde, mobbing’e maruz kalan bireylerin %50’den fazlasının yaşamlarının çeşitli alanlarındaki işlevlerinde ciddi hasar aldıkları ortaya çıkmıştır.

İsviçre’de Leymann’ın tanımları üzerine temellenen bir araştırmaya göre, psikolojik tacize maruz kalanların oranı %7,6’dır. Mobbing’e maruz kalan bireylerin %50’den fazlasının üstleri, %16’sı eş düzeyleri ve %13’ü astları tarafından tacize maruz bırakılmıştır. Araştırma sonucunda, tacizin sağlık problemlerine ve devamsızlığa neden olduğu saptanmıştır.

Bosna Hersek’te ulusal sağlık sektöründen 511 doktorla yapılan araştırmada düzenli olarak psikolojik tacize uğrama oranı %26 olarak belirlenmiştir. En sık rastlanan taciz davranışları; imkansız bitim tarihleri, alay edilme ve sorumlulukların geri alınmasıdır. Saldırganlar büyük çoğunlukla (%83) üstlerdir (bölüm şefi, genel müdür). Mobbing’e maruz kalan bireylerin yarısından fazlası (%61) motivasyon ve öz güven kaybı ile depresyon ve kaygı belirtilerinden bahsetmişlerdir. Araştırmanın önemli bir sonucu da uzun vadeli tacize maruz kalmanın, doktorlar üzerinde negatif sağlık ve benlik algısına yol açmasının yanı sıra, meslekte kalma arzusunu ortadan kaldırmasıdır.

Amerika Birleşik Devletleri’nde 469 kişi ile yapılan bir araştırmada, katılımcıların %25’inin psikolojik tacize uğradığı ortaya çıkmıştır. En sık rastlanan saldırgan davranışlar; alay etme, aşağılama, bilgi saklama ve fiziksel şiddet tehdididir. Bu davranışlara maruz kalmak, hatta sadece şahit olmak dahi, düşük iş tatmini ve negatif iş yeri algısına neden olmaktadır.

Sağlık sektöründen 198 hemşire ile yapılan başka bir Amerikan araştırmasında, iş yerindeki sözel ve fiziksel şiddete ilişkin çalışanların algıları incelenmiştir. Sonuçlara göre, katılımcıların %28’i fiziksel şiddete maruz kaldığını ve bunların %39’u fiziksel olarak yaralandığını belirtmiştir. Sözel şiddete uğradıklarını belirten hemşire sayısı daha fazladır (%58). Fiziksel ve sözel şiddetin uygulayıcısı çoğunlukla hastalar ve hasta yakınları (%85) ve daha az oranda olmak üzere eş düzeyler ile şeflerdir. ABD’de iş yerlerinde, yıllık ortalama iki milyon civarında şiddet olayının vuku bulması ve Amerikan kültürünün genelde şiddete eğilimi düşünüldüğünde, sonuçlar şaşırtıcı görünmemektedir.

Keashly ve Neuman (2002)’nin Amerika ‘da 4970 kişi üzerinde yürüttüğü araştırmada ise, katılımcıların %36’sı tacize uğradıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %29’u haftada 1-5 saldırgan davranışa maruz kalırken, diğer %7’si haftada 6 veya daha fazla saldırgan davranışla karşılaştıklarını bildirmişlerdir.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre; saldırganlığa maruz kalma derecesi arttıkça, stres seviyesi ve organizasyondan ayrılma isteği de artmakta ve iş tatmini düşmektedir. En sık rastlanan saldırgan davranışlar; bireyin saygınlığını zedelemeye ve işini yıpratmaya yönelik olanlardır. Saldırganların %31'i birleşik taciz uygulayan eş düzeyler ve şeflerdir.

Güney Afrika işçi hakları konusunda lider ülkelerden biridir. 1922'deki maden işçileri greviden sonra hükümet 1924'de Endüstriyel Uzlaşma Hareketi'ni başlatmasına rağmen, halen ülkede, psikolojik taciz kabul edilemez seviyelerdedir. 1999'da yapılan bir internet araştırmasında katılımcıların %78'i kariyerleri boyunca en az bir kez tacize uğradıklarını belirtmişlerdir (Minibaş ve İdiğ, 2009).

National Safe Workplace Institute'in (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü) uzman raporuna göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti, 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. British Columbia Workers Compensation Board' a (British Columbia İşçi Tazminatları Kurulu) göre, Kanada' da işyeri şiddeti ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle, 1985'den itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları %88 artış göstermiştir. Almanya'da psikolojik şiddetin, 1000 çalışanlı bir işletmeye doğrudan maliyeti 112.000\$ olarak hesaplanmıştır (Tınaz, 2011).

Avrupa Konseyi 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı'nın 26 nci maddesinin 2 nci fıkrası açıkça işyerinde insan onurunun korunması hakkını tanımakta ve üye devletleri bu konudaki duyarlılığı geliştirme, bilgilendirme ve önlemeye davet etmektedir. Ulusal hukuklarda, örneğin Fransız hukukunda iş ve ceza kanunlarında cinsel taciz dışında mobbing olgusuna ayrıntılı bir biçimde yer verilmiştir. Türk Ceza Kanununda ise mobbing eylemlerini yaptırım altına alan herhangi bir hükme rastlanmamaktadır. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanununun 18 vd., 24/II-(d) ve 25/II-(c) ve Medeni Kanunun 23, 24 ve 25 inci maddelerinde bu husus dolaylı olarak düzenlenmiştir. Bu konuda Borçlar Kanunu tasarisının 421 vd. maddelerinde ise, işçilerin kişiliğinin korunmasına yönelik bir takım hükümlere yer verilmiştir (Tınaz, 2011).

Avrupa Birliği ve ABD ülkelerinde çalışanların ortalama yüzde 16'sının, Türkiye'de ise en az yüzde 30-35'inin mobbing'e maruz kaldığı görülmektedir.

Amerika’da birçok eyaletin yasalarında mobbing’le ilgili büyük meblağlarda tazminatla sonuçlanan davalar bulunmaktadır (Özler ve Mercan, 2009).

Mobbing’in Türkiye’de ve diğer ülkelerdeki uygulanma oranlarına ve uygulanış şekillerine göre yapılan bütün bu çalışmalar sonucunda; ülkemizin son derece yoğun şekilde mobbing’e maruz kalan çalışanlarla dolu olduğu, mobbing uygulayanların ve uygulanan mobbing’lerin ülkemiz için sanki doğal bir olay gibi karşılandığı anlaşılmaktadır.

2.1.10. Mobbing ve Hukuk

Ülkemizde çalışma yasalarında bu zamana kadar psikolojik şiddetin sadece fiziksel tarafı ele alınarak değerlendirilmiş ve bu kapsamda tacizin fiziksel açısından birçok yasalarda düzenleme olanağı bulmuştur. Örnek olarak, İş Kanunu’nun 24. Maddesinde, cinsel tacize maruz kalan çalışana, belirli ya da belirsiz süreli olarak iş sözleşmesini fesih imkânı sağlanırken, aynı Kanun’un 25. maddesinde işyerinde cinsel tacizde bulunan çalışanın iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemesi olmadan işveren tarafından haklı sebeplerle feshine imkân vermektedir. Ayrıca Ceza Kanun’unun 105. maddesinde herhangi bir bireyi cinsel amaç barındırarak taciz edenler hususunda hapis ya da adli para cezası öngörülmektedir (Tınaz, 2005).

İş hayatın içerisinde çok fazla karşılaşılan bir kavram olmasına rağmen, kanunlarımızda hukuki kapsamda direkt olarak psikolojik şiddet davranışını tanımlayan bir madde yer almamaktadır. Fakat dolaylı olarak bu anlamda değerlendirilebilecek birçok hükümlerle karşılaşmak olanaklıdır (Güngör, 2008).

Hukuki niteliği değerlendirildiğinde psikolojik şiddet iki farklı konu da karşımıza gelmektedir. Söz konusu bu durumlardan ilki, psikolojik şiddete maruz kalan herhangi bir işgörenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkının olup olmadığı ile psikolojik şiddet uygulanan bir işgörenin iş sözleşmesinin işverence yürürlükte olan ve ya haklı sebeple feshedilip, feshedilmeyeceği hususudur (Tınaz, 2006).

Çalışanlara haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshedebileceği hakkı, İş kanununun 24/b maddesi içerisinde işveren çalışanın ya da ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak kapsamda sözler iletmesi, davranış sergilemesinde bulunuyorsa ve ya çalışana cinsel tacizde bulunuyorsa bu yönde çalışanın haklı olarak fesih hakkı

bulunmaktadır. Burada yer alan davranış kelimesi temel olarak alındığında işgörene davranışlarla uygulanan saldırıların psikolojik şiddet dâhilinde değerlendirilebileceği varsayılmaktadır. Çünkü işverenin çalışanına uyguladığı psikolojik baskı da fiili bir eylem içermemesine rağmen işgöreni rahatsız eden bir koşul olarak ele alınabilir. Fakat bu şekilde bir eyleme maruz kaldığını işgören ispat etmek zorunluluğundadır (Güngör, 2008).

Çalışma tüzüğünde psikolojik şiddetin farklı bir boyutu ise iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamında var olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu yeni bir yasa olmasına rağmen, işgören sağlığının psikolojik tarafı açısından yeterince tatmin edici yargılar barındırmamaktadır. Kanunun İş Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili maddesine göre, İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına gerekli tüm önlemleri almak, araç ve gereçleri hatasız barındırmak, işgörenler de iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan her türlü önlemlere uymakla sorumludurlar. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını kontrol etmek, işgörenleri yüz yüze buldukları mesleki riskler, uygulanması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmek ve gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği eğitim süreçlerini sağlamak zorundadırlar. Fakat yasanın uygulama ögelerini düzenleyen 9 Aralık 2003 tarihli İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği kapsamında 7 Nisan 2004 tarihli İşgörenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları hakkına ki yönetmelikte, işgörenlerin maruz kalabilecekleri mesleki kapsamlı psikolojik rahatsızlıklarından dolayı bunların engellenmelerinden ve ya bu hususta işverenlerin mesuliyetlerinden söz edilmemesi eksiklik olarak bulunmaktadır.

Psikolojik şiddetle bağlantılı olabilecek maddeler haricinde iş kanununun, gerek yargı gerekse doktrin açısından kabul gören ve işverenin sorumlulukları arasında bulunan çalışanı gözetme borcu ilkesinden yola çıkara da hukuki bir temel oluşturulabileceği düşünülmektedir. Bunun nedeni işverenin çalışanı gözetme borucunun kapsamında sadece iş sağlığı ve güvenliği gibi unsurlar var olmamaktadır. İşgöreni gözetme borcunun tanımına, çalışanın çalışma atmosferinde ki her türlü rahatsız edici davranışların da eklenmesi yaklaşımı hâkimdir (Güngör, 2008).

Ülkemizde hukuk sisteminin yavaş işleyen yapısından dolayı, psikolojik şiddet hususunda kesinleşmiş bir yargı kararının var olmayışı nedeniyle psikolojik şiddeti

kanıtlamanın zor olduğu kanısı, konunun hukuki yapılandırma içermesini zorlaştıran faktörler olarak görülmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Ülkemizde psikolojik şiddet olaylarının henüz olarak hukuksal tabanda çok fazla yer kapsamamış olmasına rağmen, bazı gelişmiş ülkelerde psikolojik şiddet kavramı yasalarla düzenlenmiş bulunmaktadır. Söz konusu olarak İsveç'te ilk olarak kanun dâhilinde alınan psikolojik şiddet olgusunu Norveç, Fransa, İtalya, Finlandiya, Almanya ve Kanada da yasal kapsamda tanıyan ülkelerdir (Güngör, 2008).

2004 yılında Kanada'da yürürlüğe giren yasada psikolojik şiddetin bir işgörenin psikolojisini, olaylarını, bireysel bütünlüğünü etki eden iş atmosferini kötüleştiren sözlü yorumlar, sataşma, el kol hareketleri gibi istenmeyen davranış ve tutumların tekrarlanması psikolojik şiddet anlamı taşıdığı yönünde net olarak tanımlanmıştır (Gün, 2010).

Avrupa Birliği (AB) çalışma hukuku mevzuatı kapsamında psikolojik şiddet konusu, Sağlık ve Güvenlik Çevre Kanunu kapsamında bulunmaktadır. Fakat bu çevre kanununun, kapsam olarak psikolojik risklerden daha çok fiziksel riskleri içerik olarak düzenlediği için yetersiz kaldığı ve Avrupa Birliği Konseyi'nin psikolojik şiddetle ilgili yeni kapsamlı bir mevzuat oluşturması gerektiği düşünülmektedir (Gün, 2010).

Ülkemizde olduğu gibi ABD'de de direkt olarak psikolojik şiddeti düzenleyen bir kanun yer almamakla beraber mahkemelere yansıyan psikolojik şiddet olayları Medeni Kanun kapsamında ele alınmaktadır (Güngör, 2008).

2.1.11. Mobbing'in Etkileri ve Engellenmesine Yönelik Öneriler

Mobbing bir veya birkaç kişiyi diğer kişiler tarafından hedef haline getirerek yapılan sistematik bir saldırganlıktır. Mobbing'e maruz kalanları, ailelerini, örgütü aslında bütün toplumu rahatsız eden bir olgudur. İşte bu durumla karşı karşıya kalan birey veya örgüt mobbing'le mücadele de bir takım önlemler almak zorundadır (Tokat ve ark., 2011).

Öneri 1: İşi bırakmak

Mobbing'e maruz kalan birey, yapmakta olduğu işi bırakabilir ve başka bir iş yerinde iş bulabilir.

Öneri 2: Destekleyici yardım almak

Mobbing'e maruz kalan birey, çeşitli psikolojik destekleyici programlardan ve psikiyatristlerden yardım alabilir.

Öneri 3: Sessizce duyurmak

Mobbing'e maruz kalan birey, kendisine uygulanan mobbing'i sessiz bir şekilde en yakın iş arkadaşlarından başlayarak üst yöneticiye kadar duyurabilir.

Öneri 4: Kanıt toplamak

Mobbing'e maruz kalan birey, kendisine uygulanan mobbing'i çeşitli teknolojik olanakları kullanarak kanıt toplayabilir.

Öneri 5: Kendinize iyi davranmak

Mobbing'e maruz kalan bireyin ilk önce kendisine karşı çok iyi davranması daha iyi olacaktır. Eğer ki kendisine iyi davranmazsa mobbing'in etkisi daha kısa sürede kendisini gösterebilir.

Öneri 6: Mobbing uygulayan ile görüşmek (Minibaş ve İdiğ, 2009).

Mobbing'e maruz kalan bireyin mobbing'i uygulayan ile görüşmesi de öneri olarak belirtilmektedir.

Mobbing'in etkilerinin engellenmesine yönelik en büyük işlevin toplumun bilinçlendirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Yukarıda sayılan engellemeye yönelik çabalar muhakkak ki çok yerinde tespit edilmiş noktalardır. Ancak, her ne olursa olsun mobbing'e maruz kalan kişilerin ve mobbing'in tarih öncesinde kaldığı düşünülmemelidir. Bu mobbing uygulayan kişiler yaşamlarını sürdürebilmek için zamanla ve teknolojinin devamlı değişmesiyle daha farklı ortamlarda (sanal mobbing'e maruz bırakma) ortaya çıkacaklardır. Psikolojisi yıpratılmış insanların meydana geldiği toplumlar, her zaman büyük sermayeli global şirketlerin pazarları olmaya büyük adaydırlar. İnsanları çeşitli medya araçlarıyla ki insanlar iş yerlerinde artık çok büyük oranda bilgisayar kullanmaktalar, devamlı bilgi bombardımanı altındadırlar. Şirket patronları, işgörenlerini, işgörenler işgörenleri, profesörler akademisyenleri, okul müdürleri öğretmenleri vb. devamlı olarak psikolojik tacize tabi tutabilirler. Bu aslında

toplumda geleceği güvence altına almanın temel şartı gibi görölmektedir. Artık bilgi toplumlarının bulunduğu dünya köyünde her an her şey anında her yerden duyulabiliyor ve görölebiliyorsa, mobbing uygulayan kişilerin artık yenildiklerini kabul etmeleri gerekir, ama ne yazık ki yapılan bütün incelemelerde psikolojik tacize devam ettikleri anlaşılmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Tez Konusu

İstanbul İlinde görev yapan öğretmenlerin; mobbing algı düzeylerinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

3.2. Tez Problemi

Hızla değişen teknolojideki gelişmeler küreselleşmeyi getirmekle beraber küreselleşme de güçlü bir değişimle rekabeti ortaya çıkarmaktadır. Bu rekabet ortamında en başarılı eğitim, en iyi ve kaliteli eğitimi en ekonomik yoldan yapabilenler olmuştur. Rekabet güçlerini artırma yöntemlerini arayan eğitim yöneticileri mobbing önleme çalışmalarına odaklanmışlardır. Mobbing önleme yaklaşımları bir yönetim felsefesi olup, insan odaklı verilerle düşünmeye ve karar vermeye, sürekli iyileştirmeye odaklanan bir yönetim biçimidir. Bu yüzden, Mobbing Önleme Yönetiminin eğitim yönetiminde uygulanmasının nasıl yapılacağı sorusuna yanıt aranmalıdır.

3.3. Tez Amacı

Günümüz koşullarında eğitim sistemlerinin temel amacı, yüksek kalitedeki eğitim hizmetini daha yüksek seviyelerde ve daha düşük maliyetlerle sunmaktır. Bunun gerçekleştirilmesi için eğitim yönetiminde değişiklik yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur. Yönetim yaklaşımlarının hemen hepsinden yararlanan eğitim yönetimi, insan odaklı olma özelliğiyle ortaya koyduğu güçlü sistem ile bu amacı gerçekleştirmeye imkan sağlayacak bir yönetim yaklaşımıdır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin memnuniyet seviyelerinin yükseltilmesi, sürekli geliştirme ve iyileştirme, sıfır hata ile eğitim gibi kavramlar eğitim yönetimleri için büyük önem kazanmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, öğretmenlerin; mobbing algı incelemektir. Buna göre çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin okuldaki mobbinge ilgili algıları nedir?
2. Öğretmenlerin okuldaki mobbing algıları arasında;
 - a. Cinsiyete,
 - b. Yaşa,

- c. Kıdeme
- d. Eğitim durumuna göre manidar fark var mıdır?

3.4. Tezin Önemi

Eğitim hizmetlerinin kaliteli olarak yapılması, bu hizmetleri veren öğretmenlerin buldukları çalışma ortamlarına, eğitimlerine, motivasyonlarına, normal hayatında yaşamış olduğu olumlu ve olumsuz yansımalara göre değişiklik göstermektedir. Öğretmenlerin çalışma ortamlarından kaynaklanan sorunların giderilmesi, motivasyonlarının artırılması, karşı karşıya kalabilecekleri risk ve tehlikelerin ortadan kaldırılması mobbing önleme eğitimleri sonucunda azalacaktır. Mobbing önleme sonucu performansı artan öğretmenlerin öğrencilerden ve öğrenci velilerinden alacakları tepkiler sonucunda da çalışma istekleri daha da artış gösterecektir.

3.5. Araştırma Yöntemi

Araştırma tarama modeli niteliğindedir. Tarama çalışması, olayları, var olduğu şekliyle betimlenmesi amacıyla gerçekleştirilir. Bu çalışma, İstanbul İlinde görev yapan öğretmenlerin; mobbing algı düzeylerinin betimlenmesi amacıyla yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma'nın evrenini İstanbul ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı öğretmenler oluşturmaktadır (N=16.000). Örneklem olarak ise, izin alınan okullarda çalışmaya gönüllü katılım gösteren 201 öğretmenden oluşmuştur.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, anket formu kullanılacaktır. Öğretmenlerin psiko şiddet algılarını ölçmek için, 2007 yılında Cemaloğlu ve Ertürk'ün öğretmenlerin uğradıkları psiko şiddetin cinsiyete göre incelenmesi amacı ile yapmış oldukları çalışmada kullanılmak üzere geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçekte psiko şiddet davranışlarına ilişkin 52 soru bulunmaktadır. Bu sorular, Leymann tarafından geliştirilen yıldırma davranışlarından, ABD'de internet üzerinden 1998'de yapılmış olan kampanyada edinilmiş olan bilgilerden ve Clarke'ın (2002) yazmış olduğu Maymuncuk, İşyerinde İletişim ve Politika kitabından yararlanılarak geliştirilmiştir. Ölçek 5'li Likert türü derecelendirme ölçeği olup 1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3- Bazen, 4-Çoğu zaman

ve 5-Her zaman şeklindedir. Ölçek, faktör analizi sonuçlarına 52 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam puanları için alfa iç tutarlılık katsayısı.94'dir. Aynı değer, kendini gösterme ve iletişim boyutu için .84, Sosyal ilişkiler boyutu için .77, İtibara saldırı için .87 ve Yaşam kalitesi-mesleki doyum için .84'tür.

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne ilgili prosedür sağlanarak yazılı olarak başvurulacak ve uygunluk kararı alınmıştır.

3.9. Sınırlılıklar

1. Araştırma İstanbul ilinin okulları' ile sınırlıdır.
2. Milli Eğitim Müdürlüğü'nden cevabın geç çıkması çalışmaya başlamayı geciktirmiştir.
3. Okullarda kısmi araştırmaya izin verilmesi araştırmanın evrenini küçültecektir
4. Okullarda görev yapan öğretmenlerin bir kısmına doğum, izin vb. gibi durumlardan dolayı ulaşılması imkansız olmuştur. Bu da araştırma evreninin küçülmesine sebep olmuştur.
5. Araştırmada ele alınan değişkenler, uygulanan anketin güvenilirlik boyutuyla sınırlıdır.
6. Okullarda görev yapan öğretmenlerin bir kısmının da anket çalışmasına katılmak istememeleri araştırma evreni örnekleminin küçülmesine sebep olmuştur.

3.10. Verilerin Değerlendirilmesi

Toplanan veriler, SPSS 19 (Statistical Package For Social Science) kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz, mobbing algısını ortaya koymak üzere oluşturulan ifadeler, maddeler bazında yapılmıştır. İlk olarak maddelere verilen cevaplar öğretmen cevaplar için frekans ve yüzde kullanılarak analiz edilmiştir. Mobbing algıları arasında demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim durumu ,kıdem) göre bir farklılaşma olup olmadığı; mobbing algısı ile demografik değişkenler arasındaki ilişki ise ki-kare testi ile incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, ilk olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra öğretmenlerin mobbing algılarına ilişkin bulgular açıklanmıştır.

4.1. Demografik Değişkenler

Öğretmenlerin demografik değişkenlere ilişkin dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya katılanların demografik bilgileri

		n	
Cinsiyet	Kadın	112	55,7
	Erkek	89	44,3
	Toplam	201	100,0
Yaş	17-24	11	5,5
	25-34	80	39,8
	35 ve üstü	110	54,7
	Toplam	201	100,0
Medeni durum	Evli	97	48,3
	Bekar	104	51,7
	Toplam	201	100,0
Eğitim durumu	Önlisans	4	2,0
	Lisans	154	76,6
	Yüksek Lisans	39	19,4
	Doktora	2	1,0
	Toplam	199	99,0
	Eğitim durumu belirtilmeyen	2	1,0
	Toplam	201	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %55,7 (n=112) kadın, %44,3 (n=89) erkek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarının %5,5 (n=11) 17-24, %39,8 (n=80) 25-34, %54,7 (n=110) 35 ve üstü olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarının %48,3 (n=97) evli, %51,7 (n=104) bekar oldukları bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarının %2 (n=4) önlisans, %76,6 (n=154) lisans, %19,4 (n=39) yüksek lisans, %1 (n=2) doktora, %1 (n=2) doktora eğitim durumu belirtilmeyen olduğu bulunmuştur.

Tablo 2 : Araştırmaya katılanların demografik bilgileri

		n	
Görevi	Öğretmen	147	73,1
	Kimya öğretmeni	4	2,0
	Vekil öğretmen	2	1,0
	Rehber öğretmen	5	2,5
	Psikoloji danışmanlık	2	1,0
	Matematik öğretmeni	8	4,0
	Fizik öğretmeni	2	1,0
	Biyoloji öğretmeni	3	1,5
	Türk dili ve edebiyat öğretmeni	8	4,0
	Bilişim teknik öğretmeni	2	1,0
	Görsel sanatlar öğretmeni	1	,5
	Beden eğitimi öğretmeni	2	1,0
	Halkla ilişkiler öğretmeni	1	,5
	İngilizce öğretmeni	1	,5
	Sınıf öğretmeni	7	3,5
	Okul müdürü	5	2,5
	Almanca öğretmeni	1	,5
Toplam	201	100,0	
Buldukları pozisyondaki Çalışma Süresi	0-5 yıl	78	38,8
	6-10 yıl	31	15,4
	11-15 yıl	37	18,4
	16-20 yıl	28	13,9
	21 yıl ve üstü	27	13,4
	Toplam	201	100,0
Toplam mesleki deneyimi	0-5 yıl	58	28,9
	6-10 yıl	36	17,9
	11-15 yıl	40	19,9
	16-20 yıl	32	15,9
	21 yıl ve üstü	35	17,4
	Toplam	201	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görevlerinin %73,1 (n=147) öğretmen, %2 (n=4) Kimya öğretmeni, %1 (n=2) vekil öğretmen, %2,5 (n=5) rehber öğretmen, %1 (n=2) Psikoloji danışmanlık, %4 (n=8) Matematik öğretmeni, %1 (n=2) Fizik öğretmeni, %1,5 (n=3) Biyoloji öğretmeni, %4 (n=8) Türk dili ve edebiyat öğretmeni, %1 (n=2) Bilişim teknik öğretmeni, %0,5 (n=1) Görsel sanatlar öğretmeni, %1 (n=2) Beden eğitimi öğretmeni, %0,5 (n=1) Halkla ilişkiler öğretmeni, %0,5 (n=1) İngilizce öğretmeni, %3,5 (n=7) Sınıf öğretmeni, %2,5 (n=5) Okul müdürü, %0,5 (n=5) Almanca öğretmeni olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin buldukları

pozisyondaki çalışma sürelerinin %38,8 (n=78) 0-5 yıl, %15,4 (n=31) 6-10 yıl, %18,4 (n=37) 11-15 yıl, %13,9 (n=28) 16-20 yıl, %13,4 (n=27) 21 yıl ve üstü olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplam mesleki deneyim sürelerinin %28,9 (n=58) 0-5 yıl, %17,9 (n=33) 6-10 yıl, %19,9 (n=36) 11-15 yıl, %15,9 (n=32) 16-20 yıl, %17,4 (n=35) 21 yıl ve üstü olduğu bulunmuştur.

4.2. Öğretmenlerin Mobbing Algılarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki mobbing algılarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin ki-kare test sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyet ile işinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması ifadesi karşılaştırması

İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması		Cinsiyet		Toplam	Anlamlılık	
		Kadın	Erkek		X ²	P
Hiçbir zaman	n	54	26	80	10,492	,033
	%	49,1	29,2	40,2		
Nadiren	n	29	39	68		
	%	26,4	43,8	34,1		
Bazen	n	20	17	37		
	%	18,1	19,1	18,6		
Çoğu zaman	n	7	7	14		
	%	6,3	7,9	7,1		
Toplam	n	110	89	199		
	%	100,0	100,0	100,0		

Tablo 3 incelendiğinde, “İşle ilgili sürekli olumsuz eleştiri yapılması” ifadesine kadın öğretmenlerin %49.1’i hiçbir zaman, %26.4’ü ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Aynı oranlar erkek öğretmenler için sırasıyla %29.2 ve %43.8’dir. Öğretmenlerin işleri ile ilgili olumsuz eleştiri görüp görmemeleri konusundaki algıları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık (p<.05) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Cinsiyet ile yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi ifadesi karşılaştırması

Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi			Cinsiyet		Toplam	Anlamlılık	
			Kadın	Erkek		X ²	p
Hiçbir zaman	n	39	30	69	10,082	,039	
	%	34,8	34,0	34,5			
Nadiren	n	23	33	56			
	%	20,5	37,5	28,0			
Bazen	n	34	17	51			
	%	30,3	19,4	25,5			
Çoğu zaman	n	16	8	24			
	%	14,2	9,1	12,0			
Toplam	n	112	88	200			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 4 incelendiğinde, “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” ifadesine kadın öğretmenlerin %34,8’i hiçbir zaman, %30,3’ü ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Aynı oranlar erkek öğretmenler için sırasıyla %34,0 ve %37,5’dir. Öğretmenlerin yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi konusundaki algıları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < .05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5: Cinsiyet ile Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumumuz ifadesi karşılaştırması

Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumumuz			Cinsiyet		Toplam	Anlamlılık	
			Kadın	Erkek		X ²	p
Hiçbir zaman	n	77	51	128	12,070	,017	
	%	68,7	57,4	63,6			
Nadiren	n	17	30	47			
	%	15,1	33,7	23,3			
Bazen	n	15	5	20			
	%	13,3	5,6	9,9			
Çoğu zaman	n	2	1	3			
	%	1,7	1,1	1,4			
Her zaman	n	1	2	3			
	%	0,8	2,2	1,4			
Toplam	n	112	89	201			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 5 incelendiğinde, “Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağrılmama durumumuz” ifadesine kadın öğretmenlerin %68,7’i hiçbir zaman, %15,1’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Aynı oranlar erkek öğretmenler için sırasıyla %57,3 ve %33,7’dir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki davetlere çağrılmamaları konusundaki

algıları arasında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Yaş ile arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması ifadesi karşılaştırması

Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması			Yaş		Toplam	Anlamlılık	
			25-34	35 ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	68	93	161	13,190	,040	
	%	85,0	76,9	80,0			
Nadiren	n	6	23	29			
	%	7,5	19,0	14,4			
Bazen	n	6	5	11			
	%	7,5	4,1	5,4			
Toplam		n	80	121			201
		%	100,0	100,0			100,0

Tablo 6 incelendiğinde, “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması” ifadesine 25-34 yaş aralığında bulunan öğretmenler için sırasıyla %85,0’i hiçbir zaman ve %7,5’i nadiren, 35 yaş ve üstü öğretmenler için sırasıyla %76,8’i hiçbir zaman ve %19,0’u nadirendir. Öğretmenlerin arkalarından alaylı bir şekilde bakılması konusundaki algıları arasında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7: Yaş ile tutarsız olmakla suçlanmanız ifadesi karşılaştırması

Tutarsız olmakla suçlanmanız			Yaş		Toplam	Anlamlılık	
			25-34	35 ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	86	85	166	18,738	,001	
	%	94,5	77,2	82,5			
Nadiren	n	5	25	30			
	%	5,4	22,7	14,9			
Toplam		n	91	110			201
		%	100,0	100,0			100,0

Tablo 7 incelendiğinde, “Tutarsız olmakla suçlanmanız” ifadesine 25-34 yaş aralığında bulunan öğretmenler için sırasıyla %94,5’i hiçbir zaman ve %5,4’ü nadiren, 35 yaş ve üstü öğretmenler için sırasıyla %77,2’i hiçbir zaman ve %22,7’i nadirendir. Öğretmenlerin tutarsız olmakla suçlanmaları konusundaki algıları arasında yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8: Medeni durum ile sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması ifadesi karşılaştırması

Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması		Medeni durum		Toplam	Anlamlılık	
		Evli	Bekar		X ²	p
Hiçbir zaman	n	50	47	97	9,834	,020
	%	52,0	45,1	48,5		
Nadiren	n	36	30	66		
	%	37,5	28,8	33,0		
Bazen	n	10	27	37		
	%	10,4	25,9	18,5		
Toplam	n	96	104	200		
	%	100,0	100,0	100,0		

Tablo 8 incelendiğinde, “Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması” ifadesine evli öğretmenlerin %52,0’i hiçbir zaman, %37,5’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Aynı oranlar bekar öğretmenler için sırasıyla %45,1 ve %28,8’dir. Öğretmenlerin kendileri ile yüksek ses tonuyla konuşulması konusundaki algıları arasında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9: Medeni durum ile size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi ifadesi karşılaştırması

Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi		Medeni durum		Toplam	Anlamlılık	
		Evli	Bekar		X ²	p
Hiçbir zaman	n	64	61	125	11,008	,026
	%	65,9	58,6	62,1		
Nadiren	n	16	25	41		
	%	16,4	24,0	20,3		
Bazen	n	13	10	23		
	%	13,4	9,6	11,4		
Çoğu zaman	n	4	8	12		
	%	4,1	7,6	5,9		
Toplam	n	97	104	201		
	%	100,0	100,0	100,0		

Tablo 9 incelendiğinde, “Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi” ifadesine evli öğretmenlerin %65,9’u hiçbir zaman, %16,4’ü ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Aynı oranlar bekar öğretmenler için sırasıyla %58,6 ve %24,0’dür. Öğretmenlerin kendilerine yeteneklerinden daha düşük görevlerin verilmesi konusundaki algıları arasında medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10: Eğitim durumu ile yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi ifadesi karşılaştırması

Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi			Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
			Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	57	12	69	25,393	,013	
	%	36,3	29,2	34,8			
Nadiren	n	42	13	55			
	%	26,7	28,2	27,7			
Bazen	n	40	11	51			
	%	25,4	28,2	25,7			
Çoğu zaman	n	18	5	23			
	%	11,4	12,8	11,6			
Toplam	n	157	41	198			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 10 incelendiğinde, “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %36,3’ü hiçbir zaman, %26,7’i ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %29,2’i hiçbir zaman, %28,2’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < .05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11: Eğitim durumu ile tutarsız olmakla suçlanmanız ifadesi karşılaştırması

Tutarsız olmakla suçlanmanız			Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
			Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	134	31	165	14,013	,029	
	%	84,8	75,6	82,9			
Nadiren	n	21	8	29			
	%	13,2	19,5	14,5			
Bazen	n	3	2	5			
	%	1,8	4,8	2,5			
Toplam	n	158	41	199			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 11 incelendiğinde, “Tutarsız olmakla suçlanmanız” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %84,4’ü hiçbir zaman, %13,2’i ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %75,6’ı hiçbir zaman, %19,5’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin tutarsız olmakla suçlanmaları konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < .05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12: Eğitim durumu ile gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi ifadesi karşılaştırması

Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi			Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
			Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	140	34	174	28,058	,005	
	%	88,6	82,9	87,4			
Nadiren	n	14	3	17			
	%	8,8	7,3	8,5			
Bazen	n	1	3	4			
	%	0,6	7,3	2,0			
Çoğu zaman	n	3	1	3			
	%	1,8	2,4	1,5			
Toplam	n	158	41	199			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 12 incelendiğinde, “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %88,6’ı hiçbir zaman, %8,8’i ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %82,9’u hiçbir zaman, %7,3’ü ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin gözden düşmeleri için nitelikleri dışında görevler verilmesi konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < .05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13: Eğitim durumu ile sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi ifadesi karşılaştırması

Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi			Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
			Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	141	35	176	26,591	,002	
	%	89,2	85,3	88,4			
Nadiren	n	11	4	15			
	%	6,9	9,7	7,5			
Bazen	n	6	2	8			
	%	3,7	4,8	4,0			
Toplam	n	158	41	199			
	%	100,0	100,0	100,0			

Tablo 13 incelendiğinde, “Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %89,2’i hiçbir zaman, %6,9’u ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %85,3’ü hiçbir zaman, %9,7’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin sınıflarına ya da özel eşyalarına hasar verilmesi konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p < .05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14: Eğitim durumu ile haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz ifadesi karşılaştırması

Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz		Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
		Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	150	38	188	63,486	,000
	%	94,3	95,0	94,4		
Nadiren	n	8	1	9		
	%	5,0	2,5	4,5		
Bazen	n	1	1	2		
	%	0,6	2,5	1,0		
Toplam	n	159	40	199		
	%	100,0	100,0	100,0		

Tablo 14 incelendiğinde, “Haksız yere işten uzaklaştırılma durumunuz” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %94,3’ü hiçbir zaman, %5,0’ı ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %95,0’i hiçbir zaman ve %2,5’i ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin haksız yere işten uzaklaştırılma durumları konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15: Eğitim durumu ile çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz ifadesi karşılaştırması

		Eğitim durumu		Toplam	Anlamlılık	
		Lisans	Yüksek Lisans		X ²	p
Hiçbir zaman	n	135	32	167	31,109	,002
	%	85,4	78,0	83,9		
Nadiren	n	14	6	20		
	%	8,8	14,6	10,0		
Bazen	n	5	1	6		
	%	3,1	2,4	3,0		
Çoğu zaman	n	4	2	8		
	%	2,5	4,8	4,0		
Toplam	n	158	41	199		
	%	100,0	100,0	100,0		

Tablo 15 incelendiğinde, “Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz” ifadesine lisans mezunu öğretmenlerin %85,4’ü hiçbir zaman, %8,8’i ise nadiren, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin %78,0’i hiçbir zaman, %14,6’ı ise nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin çevrelerindeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumları konusundaki algıları arasında eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması ifadesi karşılaştırması

Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,		Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri				Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl		X ²	p
Hiçbir zaman	n	76	30	33	45	184	26,652	,001
	%	97,4	96,7	89,1	83,3	92,0		
Nadiren	n	2	1	4	9	16		
	%	2,5	3,2	10,8	16,6	8,0		
Toplam	n	78	31	37	54	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 16 incelendiğinde, “Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %97,4’ü hiçbir zaman, %2,5’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %96,7’i hiçbir zaman, %3,2’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %89,1’i hiçbir zaman, %10,8’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %83,3’ü hiçbir zaman, %16,6’ı nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin kendileri ile konuşmanın, meslektaşlarına yasaklanması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık (p<.05) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 17: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile size, yokmuşsunuz gibi davranılması ifadesi karşılaştırması

		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	63	28	25	21	13	150	32,720	,008
	%	80,7	90,3	67,5	75,0	48,1	74,6		
Nadiren	n	13	2	6	3	9	33		
	%	16,6	6,4	16,2	10,7	33,3	16,4		
Bazen	n	2	1	6	4	5	18		
	%	2,5	3,2	16,2	14,2	18,5	8,9		
Toplam	n	78	31	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 17 incelendiğinde, “Size, yokmuşsunuz gibi davranılması” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %80,7’i hiçbir zaman, %16,6’ı nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %90,3’ü hiçbir zaman, %6,4’ü nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %67,5’i hiçbir zaman, %16,2’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %75,0’i hiçbir zaman, %10,7’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan

öğretmenlerin %48,1'i hiçbir zaman, %33,3'u nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin kendilerine yokmuş gibi davranılması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 18: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz ifadesi karşılaştırması

Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	70	27	25	24	15	161	34,436	,001
	%	89,7	90,0	67,5	85,7	57,6	80,9		
Nadiren	n	8	3	12	4	11	38		
	%	10,2	10,0	32,4	14,2	42,3	19,0		
Toplam	n	78	30	37	28	26	199		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 18 incelendiğinde, “Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %89,7'i hiçbir zaman, %10,2'i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %90,0'ı hiçbir zaman, %10,0'u nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %67,5'i hiçbir zaman, %32,4'ü nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %85,7'i hiçbir zaman, %14,2'i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %57,6'ı hiçbir zaman, %42,3'ü nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin buldukları yerde dışlanma durumları konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması ifadesi karşılaştırması

Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması		Buldukları pozisyondaki Çalışma Süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	74	30	35	27	20	186	22,812	,029
	%	94,8	96,7	94,5	96,4	74,0	92,5		
Nadiren	n	4	1	2	1	7	15		
	%	5,1	3,2	5,4	3,5	25,9	7,4		
Toplam	n	78	31	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 19 incelendiğinde, “Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %94,8’i hiçbir zaman, %5,1’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %96,7’i hiçbir zaman, %3,2’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %94,5’i hiçbir zaman, %5,4’ü nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %96,4’ü hiçbir zaman, %3,5’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %74,0’ü hiçbir zaman, %25,9’u nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin psikiyatrik tedaviye ihtiyaçları varmış gibi davranılması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 20: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi ifadesi karşılaştırması

Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	49	11	13	14	12	99	27,950	,032
	%	62,8	35,4	35,1	51,8	44,4	49,5		
Nadiren	n	20	11	16	9	5	61		
	%	25,6	35,4	53,2	33,3	18,5	30,5		
Bazen	n	9	9	8	4	10	40		
	%	11,5	29,0	21,6	14,8	37,0	20,0		
Toplam	n	78	31	37	27	27	200		
	%	39,0	15,5	18,5	13,5	13,5	100,0		

Tablo 20 incelendiğinde, “Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %62,8’i hiçbir zaman, %25,6’ı nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin

%35,4'ü hiçbir zaman ve nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %35,1'i hiçbir zaman, %53,2'i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %51,8'ü hiçbir zaman, %33,3'ü nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %44,4'ü hiçbir zaman, %18,5'i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin çabalarının ve başarılarının haksız bir şekilde değerlendirilmesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 21: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile yaptığınız çalışmaların, diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi ifadesi karşılaştırması

Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	56	18	23	20	15	132	31,929	,010
	%	71,7	58,0	62,1	71,4	55,5	65,6		
Nadiren	n	19	10	8	6	3	46		
	%	24,3	32,2	21,6	21,4	11,1	22,8		
Bazen	n	3	3	6	2	9	23		
	%	3,8	9,6	16,2	7,1	33,3	11,4		
Toplam	n	78	31	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 21 incelendiğinde, “Yaptığınız çalışmaların, diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %71,7'i hiçbir zaman, %24,3'ü nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %58,0'i hiçbir zaman, %32,2'i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %62,1'i hiçbir zaman, %21,6'ı nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %71,4'ü hiçbir zaman, %21,4'ü nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %55,5'i hiçbir zaman, %11,1'i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin yaptıkları çalışmaların, diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilmesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 22: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz ifadesi karşılaştırması

Küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	72	28	32	23	18	173	23,281	,025
	%	92,3	90,3	86,4	85,1	66,6	86,5		
Nadiren	n	6	3	5	4	9	27		
	%	7,6	9,6	13,5	14,8	33,3	13,5		
Toplam	n	78	31	37	27	27	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 22 incelendiğinde, “Küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %92,3’ü hiçbir zaman, %7,6’ı nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %90,3’ü hiçbir zaman, %9,6’ı nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %86,4’ü hiçbir zaman, %13,5’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %85,1’i hiçbir zaman, %14,8’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %66,6’ı hiçbir zaman, %33,3’ü nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin küçük düşürülüp hakarete uğramaları konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 23: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile tutarsız olmakla suçlanmanız ifadesi karşılaştırması

Tutarsız olmakla suçlanmanız		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi				Toplam	Anlamlılık	
		0-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	99	30	21	16	166	30,380	,000
	%	90,8	81,0	75,0	59,2	82,5		
Nadiren	n	10	7	7	11	35		
	%	9,1	18,9	25,0	40,7	17,4		
Toplam	n	109	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 23 incelendiğinde, “Tutarsız olmakla suçlanmanız” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-10 yıl arası olan öğretmenlerin %90,8’i hiçbir zaman, %9,1’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin 81,0’i hiçbir zaman, %18,9’u nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %75,0’i hiçbir zaman, %25,0’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %59,2’i hiçbir zaman, %40,7’i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin tutarsız olmakla suçlanmaları konusundaki algıları arasında buldukları

pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 24: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi ifadesi karşılaştırması

Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	48	24	17	21	15	125	30,029	,018
	%	61,5	77,4	45,9	75,0	55,5	62,1		
Nadiren	n	21	1	10	4	5	41		
	%	26,9	3,2	27,0	14,2	18,5	20,3		
Bazen	n	9	6	10	3	7	35		
	%	11,5	19,3	27,0	10,7	25,9	17,4		
Toplam	n	78	31	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 24 incelendiğinde, “Size yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %61,5’i hiçbir zaman, %26,9’u nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %77,4’ü hiçbir zaman, %3,2’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin 45,9’u hiçbir zaman, %27,0’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %75,0’i hiçbir zaman, %14,2’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %55,5’i hiçbir zaman, %18,5’i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin kendilerine yeteneklerinden daha düşük görevlerin verilmesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 25: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi ifadesi karşılaştırması

Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi					Toplam	Anlamlılık		
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p	
Hiçbir zaman	n	73	29	31	23	18	174	26,672	,045	
	%	93,5	93,5	83,7	82,1	66,6	86,5			
Nadiren	n	5	2	6	5	9	27			
	%	6,4	6,4	16,2	17,8	33,3	13,4			
Toplam		n	78	31	37	28	27			201
		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0

Tablo 25 incelendiğinde, “Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %93,5’i hiçbir zaman, %6,4’ü nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %93,5’i hiçbir zaman, %6,4’ü nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %83,7’i hiçbir zaman, %16,2’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %82,1’i hiçbir zaman, %17,8’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %66,6’ı hiçbir zaman, %33,3’ü nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin gözden düşmeleri için niteliklerinin dışında görevler verilmesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi ifadesi karşılaştırması

Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi				Toplam	Anlamlılık		
		0-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p	
Hiçbir zaman	n	100	31	26	21	178	22,497	,032	
	%	91,7	83,7	92,8	77,7	88,5			
Nadiren	n	9	6	2	6	23			
	%	8,2	16,2	7,1	22,2	11,4			
Toplam		n	109	37	28	27			201
		%	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0

Tablo 26 incelendiğinde, “Sınıfınıza ya da özel eşyanıza hasar verilmesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-10 yıl arası olan öğretmenlerin %83,8’i hiçbir zaman, %8,2’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %83,7’i hiçbir zaman, %16,2’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %92,8’i hiçbir zaman, %7,1’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %77,7’i hiçbir zaman, %22,2’i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin sınıflarına ya da özel eşyalarına hasar verilmesi konusundaki

algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 27: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması ifadesi karşılaştırması

Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi				Toplam	Anlamlılık	
		0-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	98	24	26	19	167	29,133	,023
	%	89,9	64,8	92,8	70,3	83,0		
Nadiren	n	8	8	1	5	22		
	%	7,3	21,6	3,5	18,5	10,9		
Bazen	n	3	5	1	3	12		
	%	2,7	13,5	3,5	11,1	5,9		
Toplam	n	109	37	28	27	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 27 incelendiğinde, “Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-10 yıl arası olan öğretmenlerin %89,9’u hiçbir zaman, %7,3’ü nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %64,8’i hiçbir zaman, %21,6’ı nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %92,8’i hiçbir zaman, %3,5’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %70,3’ü hiçbir zaman, %18,5’i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin disiplin usullerinin aleyhlerine kötüye kullanılması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 28: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz ifadesi karşılaştırması

Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi				Toplam	Anlamlılık	
		0-10 yıl	11-15 yıl	16-21 yıl ve üstü	X ²		P	
Hiçbir zaman	n	99	29	40	168	31,792	,011	
	%	90,8	78,3	72,7	83,5			
Nadiren	n	6	4	11	21			
	%	5,5	10,8	20,0	10,4			
Bazen	n	3	1	2	6			
	%	2,7	2,7	3,6	2,9			
Çoğu zaman	n	1	3	2	6			
	%	0,9	8,1	3,6	2,9			
Toplam		n	109	37	55			201
		%	100,0	100,0	100,0			100,0

Tablo 28 incelendiğinde, “Çevrenizdeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumunuz” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-10 yıl arası olan öğretmenlerin %90,8’i hiçbir zaman, %5,5’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %78,3’ü hiçbir zaman, %10,8’i nadiren, 16-21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %72,7’i hiçbir zaman, %20,0’i nadiren, şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin çevrelerindeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumu konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık (p<.05) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 29: Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz ifadesi karşılaştırması

Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz		Buldukları pozisyondaki çalışma süresi				Toplam	Anlamlılık		
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-21 yıl ve üstü		X ²	P	
Hiçbir zaman	n	74	25	28	51	178	36,963	,000	
	%	94,8	80,6	75,6	92,7	88,5			
Nadiren	n	4	6	9	4	23			
	%	5,1	19,3	24,3	7,2	11,4			
Toplam		n	78	31	37	55			201
		%	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0

Tablo 29 incelendiğinde, “Amirlerinize yakın olmakla suçlanma durumunuz” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %94,8’i hiçbir zaman, %5,1’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %80,6’ı hiçbir

zaman, %19,3'ü nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %75,6'ı hiçbir zaman, %24,3'ü nadiren, 16-21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %92,7'i hiçbir zaman, %7,2'i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin amirlerine yakın olmakla suçlanması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 30: Toplam mesleki deneyimi ile yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi ifadesi karşılaştırması

Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	26	10	9	13	11	69	27,871	,033
	%	44,8	27,7	22,5	40,6	32,3	34,5		
Nadiren	n	15	13	14	8	6	56		
	%	25,8	36,1	35,0	25,0	17,6	28,0		
Bazen	n	11	12	8	6	14	51		
	%	18,9	33,3	20,0	18,7	41,1	25,5		
Çoğu zaman	n	6	1	9	5	3	24		
	%	10,3	2,7	22,5	15,6	8,8	12,0		
Toplam	n	58	36	40	32	34	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 30 incelendiğinde, “Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi” ifadesine buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %44,8'i hiçbir zaman, %25,8'i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %36,1'i nadiren, %33,3'ü bazen, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %35,0'i nadiren, %22,5'i çoğu zaman, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %40,6'ı hiçbir zaman, %25,0'i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %41,1'i bazen, %32,3'ü, hiçbir zaman şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 31: Toplam mesleki deneyimi ile sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması ifadesi karşılaştırması

Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	P
Hiçbir zaman	n	56	34	37	31	26	184	17,321	,027
	%	96,5	94,4	92,5	96,8	76,4	92,0		
Nadiren	n	2	2	3	1	8	16		
	%	3,4	5,5	7,5	3,1	23,5	8,0		
Toplam	n	58	36	40	32	34	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 31 incelendiğinde, “Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %96,5’i hiçbir zaman, %3,4’ü nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %94,4’ü hiçbir zaman, %5,5’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %92,5’i hiçbir zaman , %7,5’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %96,8’i hiçbir zaman, %3,1’i nadiren 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %76,4’ü hiçbir zaman , %23,5’i, nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin kendileri ile konuşmanın, meslektaşlarına yasaklanması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 32: Toplam mesleki deneyimi ile bulunduğunuz yerde dışlanma durumunuz ifadesi karşılaştırması

Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	P
Hiçbir zaman	n	53	30	29	28	21	161	29,476	,003
	%	91,3	85,7	72,5	87,5	61,7	80,9		
Nadiren	n	5	5	11	4	13	38		
	%	8,6	14,2	27,5	12,5	38,2	19,0		
Toplam	n	58	35	40	32	34	199		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 32 incelendiğinde, “Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %91,3’ü hiçbir zaman, %8,6’ı nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %85,7’i hiçbir zaman, %14,2’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %72,5’i hiçbir zaman , %27,5’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %87,5’i hiçbir zaman, %12,5’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %61,7’i hiçbir zaman, %38,2’i nadiren şeklinde cevap vermiştir.

Öğretmenlerin buldukları yerde dışlanma durumu konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 33: Toplam mesleki deneyimi ile çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi ifadesi karşılaştırması

Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	40	14	15	14	16	99	29,701	,020
	%	68,9	38,8	37,5	45,1	45,7	49,5		
Nadiren	n	13	11	18	12	7	61		
	%	22,4	30,5	45,0	38,7	20,0	30,5		
Bazen	n	5	11	7	5	12	40		
	%	8,6	30,5	17,5	16,1	34,2	20,0		
Toplam	n	58	36	40	31	35	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 33 incelendiğinde, “Çabalarınız ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %68,9’u hiçbir zaman, %22,4’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %38,8’i hiçbir zaman, %30,5’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %45,0’i nadiren, %37,5’i hiçbir zaman, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %45,1’i hiçbir zaman, %38,7’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %45,7’i hiçbir zaman, %34,2’i bazen şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin çabalarının ve başarılarının haksız bir şekilde değerlendirilmesi konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 34: Toplam mesleki deneyimi ile küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz ifadesi karşılaştırması

Küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	57	30	35	25	26	173	21,939	,038
	%	98,2	83,3	87,5	80,6	74,2	86,5		
Nadiren	n	1	6	5	6	9	27		
	%	1,7	16,6	12,5	19,3	25,7	13,5		
Toplam	n	58	36	40	31	35	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 34 incelendiğinde, “Küçük düşürülüp harekete uğrama durumunuz” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %98,2’i hiçbir zaman, %1,7’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %83,3’ü hiçbir zaman, %16,6’ı nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %87,5’i hiçbir zaman, %12,5’i nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %80,6’ı hiçbir zaman, %19,3’ü nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %74,2’i hiçbir zaman, %25,7’i bazen şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin küçük düşürülüp harekete uğrama durumu konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 35: Toplam mesleki deneyimi ile tutarsız olmakla suçlanmanız ifadesi karşılaştırması

Tutarsız olmakla suçlanmanız		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	p
Hiçbir zaman	n	54	31	34	24	23	166	28,313	,000
	%	93,1	86,1	85,0	75,0	65,7	82,5		
Nadiren	n	4	5	6	8	12	35		
	%	6,8	13,8	15,0	25,0	34,2	17,4		
Toplam	n	58	36	40	32	35	201		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 35 incelendiğinde, “Tutarsız olmakla suçlanmanız” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %93,1’i hiçbir zaman, %6,8’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %86,1’i hiçbir zaman, %13,8’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %85,0’i hiçbir zaman, %15,0’u nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %75,0’i hiçbir zaman, %25,0’u nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %65,7’i hiçbir zaman, %34,2’i nadiren şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlerin tutarsız olmakla suçlanmaları konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 36: Toplam mesleki deneyimi ile disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması ifadesi karşılaştırması

Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması		Toplam mesleki deneyimi					Toplam	Anlamlılık	
		0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü		X ²	P
Hiçbir zaman	n	56	27	28	30	26	167	27,445	,037
	%	96,5	75,0	70,0	93,7	74,2	83,5		
Nadiren	n	1	9	12	2	9	33		
	%	1,7	25,0	30,0	6,2	25,7	16,5		
Toplam	n	57	36	40	32	35	200		
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Tablo 36 incelendiğinde, “Disiplin usullerinin aleyhinize kötüye kullanılması” ifadesine toplam mesleki deneyim süreleri 0-5 yıl arası olan öğretmenlerin %96,5’i hiçbir zaman, %1,7’i nadiren, 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin %75,0’i hiçbir zaman, %25,0’i nadiren, 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin %70,0’i hiçbir zaman, %30,0’u nadiren, 16-20 yıl arası olan öğretmenlerin %93,7’i hiçbir zaman, %6,2’i nadiren, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin %74,2’i hiçbir zaman, %25,7’i bazen şeklinde cevap vermiştir. Öğretmenlere disiplin usullerinin aleyhlerine kötüye kullanılması konusundaki algıları arasında buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık ($p<.05$) olduğu belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR ve ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

Öğretmenlerin Mobbing Algılarıyla Cinsiyet İlişkisi

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile “İşleri hakkında olumsuz eleştiri görüp görme”, “Yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durum” ve “Çalıştıkları kurumdaki davetlere çağrılıp çağırılma” durumlarına ilişkin algılar arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yapılan çalışma sonuçlarına toplumsal cinsiyet açısından bakıldığında, kadın ve erkeklerin işyerinde psiko şiddete maruz kalma sıklıklarına ilişkin sonuçların henüz netleşmediği görülmektedir. Buna rağmen yurt dışında yapılan araştırma sonuçları, görülme sıklığı ve etkileri konusunda cinsiyete göre bir farklılığın olduğu ve bu durumun kadınlar aleyhine olduğu yönündedir (Bjorkqvist ve Diğerleri, 1994; Niedl, 1996).

EWCS (2010) raporu kadın çalışanların işyerinde psiko şiddete maruz kalma sıklığının, erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir. Özellikle genç kadın çalışanların en büyük tehdit altında olan grubu oluşturduğu görülmektedir (% 8.5). Buna karşılık Danimarka’da yapılan çalışma ortamı araştırmasında, erkeklerin psiko şiddete maruz kalma sıklığı, kadınlarınkinden daha fazla bulunmuştur. Buna göre çalışmaya katılan erkek çalışanların % 12.9’u, psiko şiddete maruz kalırken bu oran kadınlarda % 7.8’de kalmıştır (Christiansen ve Nielsen, 2010). Belçika’da yapılan bir çalışmada ise psiko şiddete maruz kalma ile cinsiyet arasında doğrudan bir ilişki ve farklılaşma bulunmamıştır (Van Gyes, 2006). Mikkelsen ve Einarsen (2002)’in İsveç’te yaptıkları araştırma sonuçlarına göre ise, psiko şiddet eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı bulunmuştur. Cinsiyetin, psiko şiddet yaşanmasında etkili olmadığını ifade eden diğer bir araştırma da, Leymann (1993) ve Niedl’in, (1996) çalışmalarıdır. Einarsen ve Skogstad’ın, (1996) Norveç’te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yürüttükleri bir çalışmaya göre de, psiko şiddet eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında da elde edilen sonuçlarda bir tutarlılığın olmadığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların bazılarında erkeklerin psiko şiddet algıları kadınlara oranla daha yüksek bulunurken (Mercan 2007; Cemaloğlu ve Ertürk 2007), bazı çalışma sonuçları, bunun aksine kadınların daha fazla psiko şiddet algıladıklarını göstermektedir (Bayrak, 2006; Ergun, Giderler ve Dil, 2008) bir kısım çalışmada ise psiko şiddet algısında cinsiyet açısından bir farklılaşma bulunamamıştır (Yavuz, 2007; Aksu ve Balcı, 2009; Çalışkan ve Tepeci 2008; Minibaş ve İdiğ , 2009; Güngör, 2008).

İşyerinde kadın ve erkeklere yönelik uygulanan psiko şiddet davranışlarının formları ve etkileri de farklıdır (Rayner ve Cooper, 1997). Kadınlara yönelik uygulanan psiko şiddet davranışlarının raporlanmasına daha sık rastlanmaktadır. Üniversite çalışanları arasında (Bjorkqvist ve Diğerleri, 1994) ve erkeklere oranla psikolojik etkileri daha yoğundur (Niedl, 1996). Hem kadınlarda hem de erkeklerde hemcinslerine yönelik psiko şiddet uygulama oranı daha yüksektir ve psiko şiddet uygulayan erkeklerin % 76'sı bunu diğer çalışan erkeklere uygularken, psiko şiddet uygulayan kadın çalışanların sadece % 3'ü erkeklere psiko şiddet uygulamakta, % 21'i her iki cins tarafından erkeklere uygulamaktadır. Saldırıların % 40'ı kadınlar tarafından diğer kadınlara, % 30'u erkekler tarafından kadınlara ve % 30 oranında ise her iki cins tarafından kadınlara uygulanmaktadır (Einarsen ve Skogstad, 1996; Leymann, 1996).

Öğretmenlerin Mobbing Algularıyla Yaş İlişkisi

Öğretmenlerin yaşları ile “Arkanızdan alaylı bir şekilde bakılması”, “Tutarsız olmakla suçlanmanız” arasında anlamlı bir ilişki vardır. EWCS (2007) çalışması özellikle genç kadın çalışanların (15-29 yaş arası) işyerlerinde daha fazla psiko şiddet ve tacize uğradıklarını göstermiştir. Benzer şekilde İngiltere’de yapılan bir çalışmanın sonuçları da genç çalışanların diğerlerine göre psiko şiddete uğrama açısından daha fazla risk taşıdığını göstermiştir (Hole ve Cooper, 2000). Bu bulguların aksine ilk yapılan çalışmalarda yaşlı çalışanların, genç çalışanlara oranla daha fazla tehdit altında olduğu bulgularına yer vermiştir (Einarsen ve Skogstad, 1996; Leymann ve Gustavsson, 1996).

Einarsen ve Skogstad (1996) yapmış oldukları çalışmada 55 yaşından küçük çalışanların % 8.2'si psiko şiddete uğradıklarını ifade ederken, 51-60 yaş arasındaki çalışanların % 10.3'ü psiko şiddete uğradıklarını ifade etmiştir. Araştırmacılar bu bilginin farklı şekillerde yorumlanabileceğini ifade etmiştir. Onlara göre yaşlı çalışanların, gerçekte genç meslektaşlarına göre daha saldırgan eylemlere maruz kaldığı şeklindeki açıklama en bariz açıklama olacaktır. Ancak Einarsen ve Raknes’in (1995) erkek işçiler arasında yapmış olduğu başka bir çalışmada, bu sonucun aksine genç çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla tehdit altında olduğunu göstermiş olması bu açıklamayı yetersiz kılmaktadır. Felson (1992) ABD’de yaptığı bir kesitsel çalışmada hem psiko şiddete uğrama hem de psiko şiddet uygulama açısından en riskli grubun, genç yaştaki çalışanlar olduğunu bulmuştur. Ancak, Painter (1991) iş yerinde şiddetin sıklığını anlamak için fiziksel ve sosyal güvenlik açığını dikkate almanın yetersiz olacağını, bunun yanında, belirli bir olayın toplumsal bağlamda ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle alternatif bir açıklama, yaşlı çalışanların daha savunmasız olmaları ve/veya bu tür davranışlara karşı daha az hoşgörü göstermeleri olabilir. Çalışanlar yaşlandıkça amirlerinden ve çalışma arkadaşlarından beledikleri saygı düzeyi artarken, negatif kabul edilemez davranışlara yönelik kabul etme eşikleri de düşüyor olabilir. Kıdemli çalışanların psiko şiddet olarak

nitelendirdiği bir takım davranışları, genç ve kıdemli çalışanlar daha kolay hoşgöre bilmekte veya daha az önemsemektedir (Einarsen ve Skogstad,1996).

Daha yaşlı çalışanların psiko şiddete uğramalarının olası bir nedeni de bazı sektörlerde yöneticilerin daha genç çalışanları istihdam etme isteklerinden dolayı, yaşlı çalışanlara uygulanan psiko şiddet davranışlarını görmezlikten gelmeleri olabilir. Bununla birlikte bu çalışmanın bulgularıyla paralel şekilde bazı çalışmalarda yaş grupları arasında herhangi bir farklılık bulunamamıştır (Leymann, 1992; Quine, 2002; Vartia,1996).

İrlanda'da çalışanlar arasında yapılan bir araştırmada ise, 26-35 yaş arasındaki çalışanlarda psiko şiddet sıklığı % 6.4 olarak bulunurken, 36-45 yaş arasındaki çalışanlarda aynı oranı % 7.9 olarak bulunmuştur. Aynı çalışmada 46-55 yaş aralığındaki çalışanlar arasında psiko şiddetin görülme oranı % 5.5 olurken, 55 yaş üstü grupta yer alan çalışanlar arasında ise görülme sıklığı % 3.3'e düşmektedir (Health and Safety Authority, 2001).

Türkiye'de yapılan çalışmalarda benzer şekilde farklılıklar içermektedir. Bir kısım çalışmalarda genç çalışanların daha fazla psiko şiddete uğradıkları bulunurken (Mercan, 2007; Yavuz, 2007; Minibaş ve İdiğ, 2009; Çalışkan ve Tepeci, 2008; Çoban ve Nakip, 2007), bir kısım çalışmada ise bu çalışmanın bulgularına paralel olarak, yaşın farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur (Aydın ve Özkul, 2007).

Yapılan araştırma bulgularının çoğunluğu, genç çalışanların psiko şiddete uğradığını göstermektedir. Bunun nedeni olarak ise, yeni işe başlayan çalışanların, örgütlerde mevcut grup normlarına uyum gösterme konusunda problem yaşamaları ve gruba kabul edilmemeleri olabilirken; grup üyeleri, yeni çalışanları kendileri için tehlike olarak algılayıp negatif davranışlara yöneliyor olabilirler. Yeni çalışan personelin yeniliğe daha açık olması da eski çalışanlarla çatışmaların bir kaynağı olabilir. Bunun sonucunda da yeni ve genç çalışanların, değişimden yana olmayan kıdemli çalışanlar tarafından psiko şiddete maruz kalabilecekleri düşünülmektedir. Rekabetin ve işsizliğin yoğun yaşandığı günümüz iş dünyasında; genç ve yeni işe başlayanlar, kıdemli çalışanlar tarafından rakip ve kendilerinin yerini alabilecek unsurlar olarak algılanıyor olması da kıdemli çalışanların negatif davranışlarını tetikleyebilir.

Öğretmenlerin Mobbing Algılarıyla Medeni Durum İlişkisi

Öğretmenlerin medeni durumları ile “Kendileriyle yüksek ses tonuyla konuşulup konuşulmaması”, “Kendilerine yeteneklerinden daha düşük görevlerin verilir verilmemesi” arasında anlamlı bir ilişki vardır. Medeni duruma göre psiko şiddet algısının farklılaşmasına bakıldığında ise, şu sonuçlar elde edilmiştir: psiko şiddet alt boyutlarının hepsinde medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Buna göre bekar olan çalışanların psiko şiddet algısı, evli olanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Medeni durumun ortaya konulmasına ilişkin yurt dışında ve yurt içinde yapılan çalışmalar incelendiğinde

genellikle cinsiyet ve yaşa bağlı değerlendirmelerin yapıldığı, fakat medeni durum değişkeninin çok az sayıdaki çalışmada vurgulandığı görülmüştür. Bunun bir nedeni de araştırmalarda, yaşın alınmış olması yeterli ölçüt olarak kabul edilmiş ve toplumlarda belirli bir yaş grubunda genellikle evlilik olgusunun ortaya çıkıyor olmasının değerlendirmelerde bir ölçüt olarak kullanılmasını sağlamış olması olabilir. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakılacak olursa bazı çalışmaların sonuçları bu çalışmada elde edilen sonuçların tam aksi yöndedir. Evli olan çalışanlara uygulanan mobbingin sıklığının bekarlardan daha yüksek olduğu yönünde araştırma bulguları varken (Aydın ve Özkul, 2007; Bayrak Kök, 2006), Yavuz’un 2007 yılında bir üniversite hastanesindeki hemşire, temizlik işçisi, sekreteryaya, güvenlik görevlisi ve mutfak personeli ile yapmış olduğu çalışmada ise medeni durumun psiko şiddet görülmesinde farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur (Yavuz, 2007).

Öğretmenlerin Mobbing Algularıyla Eğitim İlişkisi

Öğretmenlerin eğitim durumları ile “Yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durumlarıyla karşılaşp karşılaşmamaları”, “Tutarsız olmakla suçlanıp suçlanmamaları”, “Gözden düşmeleri için niteliklerinin dışında görevler verilip verilmediği”, “Sınıflarına yada özel eşyalarına hasar verilip verilmediği”, “Haksız yere işten uzaklaştırma durumlarının olup olmadığı”, “Çevrelerindeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumlarının olup olmadığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin Mobbing Algularıyla Buldukları Pozisyon İlişkisi

Öğretmenlerin buldukları pozisyondaki çalışma süreleri ile “Meslektaşları ile konuşmalarının yasaklanıp yasaklanmaması”, “Kendileri yokmuş gibi davranılıp davranılmaması”, “Psikiyatrik tedaviye ihtiyaçları varmış gibi davranılıp davranılmadığı”, “Çabalarının ve başarılarının haksız bir şekilde değerlendirilip değerlendirilmediği”, “Yaptıkları çalışmaların, diğerlerinden daha çok kontrol ve takip edilip edilmediği”, “Küçük düşürülüp harekete uğrama durumlarının olup olmaması”, “Tutarsız olmakla suçlanıp suçlanmamaları”, “Kendilerine yeteneklerinden daha düşük görevlerin verilip verilmemesi”, “Gözden düşmeleri için niteliklerinin dışında görevler verilip verilmediği”, “Sınıflarına yada özel eşyalarına hasar verilip verilmediği”, “Disiplin usullerinin aleyhlerine kötüye kullanılıp kullanılmadığı”, “Çevrelerindeki kişiler tarafından hedef haline getirilme durumlarının olup olmadığı”, “Amirlerine yakın olmakla suçlanıp suçlanmamaları” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin Mobbing Algularıyla Mesleki Deneyim İlişkisi

Öğretmenlerin toplam mesleki deneyim süreleri ile “Yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durumlarıyla karşılaşp karşılaşmamaları”, “Meslektaşları ile konuşmalarının yasaklanıp yasaklanmaması”, “Buldukları yerde dışlanıp dışlanmamaları”, “Çabalarının ve başarılarının haksız bir şekilde değerlendirilip değerlendirilmediği”, “Küçük

düşürülüp harekete uğrama durumlarının olup olmaması”, “Tutarsız olmakla suçlanıp suçlanmamaları”, “Disiplin usullerinin aleyhlerine kötüye kullanılıp kullanılmadığı” arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu araştırma bulgularına paralel olarak Güngör’de 2008 yılında Türkiye’de psiko şiddetin boyutlarını ve tehdit altındaki grupları araştırmak amacıyla yapmış olduğu çalışmada, kıdemli alt gruplar arasında belirgin bir farklılığa neden olmadığını bulmuştur. Aynı araştırmadaki çalışma hayatı boyunca herhangi bir zamanda psiko şiddete uğramış olanların oranına bakıldığında ise, kıdem arttıkça artan bir oran olduğu bulunmuştur. Bu durum, kıdem göz önünde bulundurulduğunda, doğru orantılı olduğundan, doğal bir sonuçtur. Daha uzun bir süredir çalışanların psiko şiddete uğrama olasılıkları da artmaktadır. Çalışanların çalışma hayatında buldukları süreye göre bir değerlendirme yapıldığında ise; iş kıdemi arttıkça psiko şiddete uğrama riskinin de artmakta olduğu, 11-15 yıl kıdem grubunda risk oranının önemli sayılabilecek bir biçimde düştüğü görülmüştür. 15 yıl ve üstü çalışanlarda risk oranı artmakla birlikte, yine de diğer grupların altında kalmıştır. Bunun nedeni Güngör’e göre çalışanların belli bir kıdemden sonra yönetici pozisyonuna gelmeleri ve bu süre içinde psiko şiddete uğrama riskinin düşmesi olarak belirtilmiştir (Güngör, 2008).

Fakat yönetici olarak kıdemlerinin artmasıyla birlikte gerek rekabetin artması, gerekse yaşlarının ilerlemesi dolayısıyla psiko şiddete uğrama riskleri bir miktar artmaktadır. Sonuç olarak gerek çalışanların kurum kıdemi, gerekse iş kıdemleri açısından yapılan değerlendirmeler de öne çıkan belli bir grup bulunmamaktadır. Dolayısıyla halen çalışılan kurum ve iş kıdemlerinin psiko şiddete uğrama açısından çok belirleyici bir kriter olmadığı, ancak daha ayrıntılı araştırmalarla ortaya konulabilecek kadar düşük düzeyde bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Güngör’ün dışında yapılan çalışmalarda da bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde çalışma süresinin ve kıdemli, psiko şiddet algısında farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Yavuz, 2007; Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu, 2009; Aksu ve Balcı, 2009; Bayrak Kök, 2006; Acar ve Dünder, 2008).

Mercan (2007) ise yapmış olduğu araştırmada, çalışma süresinin psiko şiddetin bazı boyutlarında (kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme, kişinin itibarını etkileme ve kişinin sağlığını etkileme) farklılaşmaya neden olurken, bazılarında ise farklılaşmaya neden olmadığını bulmuştur. Buna göre farklılaşmanın olduğu boyutlarda, 1-5 yıl arasında çalışanlar daha uzun süreden beri çalışanlara göre daha sık psiko şiddete uğramaktadırlar.

5.2. Uygulayıcılara Öneriler

- 200 kişilik araştırma grubu içerisinde 51 kadın ve erkek öğretmenin işleri ile ilgili arasına da olsa sürekli olumsuz eleştirilerin yapıldığı araştırmamızda bulunmuş olup eğitim

yöneticilerinin bu psikolojik baskıyı yapmalarının engellenmesine yönelik gerekli şikayetlerin üst mercilere yapılması,

- 75 kadın ve erkek öğretmenin yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durumuyla devamlı olarak karşılaşmaları nedeniyle araştırmaya katılan öğretmen sayısı da dikkate alındığında azımsanmayacak sayıdadır. Bu nedenle yapılan işin değerlendirilmesinde modern yöntemleri kullanabilecek eğitim yöneticilerinin eğitim kadrolarına dahil edilmesi, artık bu seviyeye gelemeyecek eğitim yöneticilerinin ise emekli edilmesi, 129 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmen yaptıkları işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi durumuyla devamlı olarak karşılaşmaktadırlar.
- 26 kadın ve erkek öğretmen çalıştıkları kurumdaki davetlere çağrıldıklarını diğer 175 öğretmen ise davetlere çağrılmadıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim yöneticilerinin kayırmacı tavırlarından vazgeçmeleri ve bütün eğitimcilerin davetlere katılmalarını teşvik etmelidirler.
- Yaşları 25 ve üstü olan 11 öğretmen arkalarından alaylı bir şekilde bakıldığını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin özgüvenlerini yükseltecek eğitimleri almaları sağlanarak bu tip düşüncelerden kurtulmaları sağlanmalıdır.
- Yaşları 25 ve üstü olan 35 öğretmen tutarsız olmakla suçlanmışlardır. 34 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmen tutarsız olmakla suçlanmışlardır. Bu öğretmenlerin tutarsızlıklarının nedenlerinin araştırılarak ortadan kaldırılması eğitimin sağlıklı yürütülebilmesi açısından önemlidir.
- 103 evli veya bekar öğretmen kendilerine yüksek ses tonuyla konuşulduğunu 97 öğretmen ise kendilerine hiçbir zaman yüksek ses ile konuşulmadığını ifade etmişlerdir. Bu sayılar araştırmaya katılanların yarısının farklı diğer yarısının ise farklı algı içerisinde olduğunu göstermektedir. Konuşma eğitiminin eğitimcilere yeniden verilerek tekrar edilmelidir.
- 76 evli veya bekar öğretmene yeteneklerinden daha düşük görevler verilmektedir. Bu şekilde yapılan görevlendirmeler öğretmenlerin atıl kalmalarına neden olacaktır. Eğitim yöneticilerinin ülkenin eğitimci ihtiyacını düşünerek hareket etmeleri gerekmektedir.
- 34 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmene gözden düşmeleri için niteliklerinin dışında görevler verilmektedir. Öğretmenlere nitelikleri dışında görev verilmesi Bakanlık tarafından belirlenmiş olan eğitim rollerine müdahale etmektir. Bu durum eğitim yöneticilerinin hukuki sorunlarla karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir.
- 23 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmenin sınıflarına yada özel eşyalarına hasar verilmektedir. Bu durum kamu malına zarar vermek yönünde ele

alındığında zarar veren kişinin suç işlediği anlamı ortaya çıkmaktadır. Bunu yapan kişilere müsamaha gösterilmeden gerekli idari ve kanuni işlemin yapılması gerekmektedir.

- 11 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmen haksız yere işten uzaklaştırılmışlardır. İşten uzaklaştırmalar belirli şartların ortaya çıkması ile yasal olarak gerçekleştirilmelidir. Hiç kimsenin kendi başına birilerini görevden haksız yere uzaklaştırmaları mümkün değildir.
- 32 Önlisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora mezunu öğretmen çevrelerindeki kişiler tarafından hedef haline getirilmişlerdir. Öğretmenler devamlı olarak toplumun gözönünde bulunan insanlardır. Bu bireylerin saygınlıklarının korunması için çevrelerindeki hedefi haline gelmemelerine engel olunmalıdır.
- Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl, 6-10 yıl , 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin meslektaşları ile konuşmaları yasaklanmıştır. Hizmete başlangıçtan itibaren öğretmenlerin meslektaşları ile konuşmaları iletişim içinde olmaları sağlanmalıdır.
- Buldukları pozisyondaki çalışma süreleri 0-5 yıl, 6-10 yıl , 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü olan 51 öğretmene meslektaşları kendileri yokmuş gibi davranmaktadır. Öğretmenlerin diğer meslektaşları tarafından psikolojik baskı altına alınmamaları gerekmektedir.
- Araştırma sadece genel liselerde uygulanmıştır, meslek liselerinde de uygulanması önerilmektedir.
- Araştırmanın yöneticiler yönüyle de ele alınması önerilmektedir.
- Araştırmanın branşlara göre de karşılaştırılması önerilmektedir.
- Öğretmenin staj döneminde sorumluluklarının öğretilmesinin yansıra haklarının da öğretilmesi önerilmektedir.

5.3. Araştırmacılara Öneriler

- Araştırma sadece genel liselerde uygulanmış olup diğer liselerde de uygulanmasının yapılması,
- Araştırmanın eğitim yöneticileri yönüyle de ele alınması,
- Araştırmanın branşlara göre de yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. and Crawford, N. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- Acar, A.B. ve Gönen, D. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (psiko şiddet) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37, (2), 111-120
- Aksu, A. (1994). *Okul Müdürlerinin Etkililiği ve Okul İklimi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Aksu, A., Balcı, Y. (2009). İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldıрма ve Psikolojik Yıldırmayla Baş Etme. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 4,(4), 1367- 1380
- Arsan T, *İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)* (Tez). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi; 2008
- Aydın, S., Özkul, E. (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2, 169-186
- Björkqvist, K., Österman, K., Hjelt-Back, M. (1994). Aggression Among University Employees. *Aggressive Behavior* 20: 173–184
- Björkqvist, K., Österman, K. Ve Lagerspetz, K.M.J. (1994). Sex Differences in Covert Aggression Among Adults. *Aggressive Behaviour*, 20, 27-33.
- Brodsky, C., (1976). *The harassed worker*, Toronto, Ontario, Canada, Lexington Books, DC Health.
- Cemaloğlu, N., Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri dergisi*, 5, (2), 345-362
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldıрма Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 33, 77-87
- Christiansen R., Nielsen, H. (2010). Negative Health Outcomes Resulting From Bullying in the Workplace
(<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/surveyreports.htm>) (17.06.2015)
- Coleman, B. (2004). Pragmatism's Insult: The Growing Interdisciplinary Challenge to American Harassment Jurisprudence. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8,265.

- Cooper, C.L., Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill-health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Çabuk Ç, (2010), *Sıfıra Sıfır, Elde Var Mobbing*, Elma Yayınevi, Ankara
- Çobanoğlu S, (2005), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul:
- Davenport N, Schwartz RD, Elliott GP, (2003), *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*, Öner Toy OC.(Çev.), Sistem Yayıncılık, İstanbul
- Delbel JC, (2003), “De-Escalating Workplace Aggression”, *Nursing Management*, 2003, 34(1): 30-34
- Demirel, Y. (2009). Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma. *Tisk Akademi*, 1, 118-136.
- Erdoğan, G. (2009), Mobbing (İşyerinde Taciz), *TBB Dergisi*, S.83, s. 318-352. http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2009-83-535.pdf(18.06.2015)
- Einarsen, S., Raknes, B.I. ve Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *The European Work and Organisational Psychologist*, 4, 381-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S., Hellesoy, O.H. (1996). Bullying at Work and Its Relationship With Health Complaints. Moderating Effects of Social Support and Personality, *Nordisk Psykologi*, 48(2), 11–137
- Einarsen, S., Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organisations. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 185–201.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. (1997). Harassment at Work and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12, 247–263.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16–27.
- Einarsen, S., Matthiesen, B., (2002). *Workplace Bullying: Learning From a decade of research*. Proceedings from the Adelaide International Conference on Workplace Bullying, 20-22 February 2002.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Ergun-Özler, D., Giderler-Atalay, C., Dil-Şahin, M. (2008). Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 37-60

- Ertekin Y, Yurtsever G, “Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme”, *Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Dergisi*, 2001, 34(1): 39-45
- Gün H, (2010), *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing/Bullying) işyeri Sendromu*, Lazer Yayıncılık, Ankara
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin Yayınları, Yayın No:125, İstanbul
- Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., Orbaek, P. (2006). Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63–72.
- Health and Safety Authority, (2001). Report of the Task Force on the Prevention of Workplace Bullying, *Dignity at Work — the Challenge of Workplace Bullying*, Dublin.
- Hoel, H., Cooper, C. L. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*, Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).
- Hoel, H., Salin, D. (2003). Organisational Antecedents of Workplace Bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 203-218). London: Taylor & Francis.
- Hoel, H., Sparks, K., Cooper, C.L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free environment*, Report Commissioned by the International Labour Organisation, (ILO) Geneva, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hornstein, H.A. (1996). *Brutal Bosses and Their Prey: How to Identify and Overcome Abuse In the Workplace*. New York: Riverhead Books.
- ILO, (2003). *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon*, Geneva.
<http://www.ilo.org/sector/lang--en/index.htm> (17.06.2015)
- Keashly, L., Neuman, J.H. (2004). Bullying in the workplace: Its Impact and Management. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 8, 335-373.
- Kivimaki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. (2000). Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656– 660.
- Leymann, H. & Tallgren, U. (1989). *A study about the prevalence of workplace bullying in SSAB with a new inventory*. *Arbete, människa, miljö*, 1, 3–12.
- Leymann, H. (1990). Moral Harassment and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

- Leymann, H. (1992). *Mobbing at Swedish Work Places- A Study of 2428 Individuals: Frequencies*. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
- Leymann, H. (1993), *Bullying–Psycho-terror at Work and How One Might Protect Oneself*, Rowolt, Reinbeck .
- Leymann, H., (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 5(2), 165-184
- Leymann, H., Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 251–275.
- Maslach, C., Jackson, S. E., (1981). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113
- Matthiesen, S.B., Raknes, B.I. & Røkkum, O. (1989). Mobbing pa arbeidsplassen. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 761-774.
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10(4), 467–484.
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims*, 22(6), 735–753.
- Mercan, N. (2007). *Örgütlerde Mobbingin Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya
- Mikkelsen, E. G., Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10(4), 393–413.
- Mikkelsen, E.G., Einarsen S. (2002). Basic Assumptions and Symptoms of Posttraumatic Stress Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11(1), 87–111.
- Minibaş-Poussard, J., İdiğ-Çamuroğlu. (2009). *Psikolojik Taciz-İşyerinde Kabus*. Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara
- Moralhaber, (t.y.), <http://www.moralhaber.net/makale/duygusal-taciz-mobbing-1/> (18.06.2015)
- Munoz, A., (2009). *The Effects of Workplace Bullying: The Role of Cognitive Process*, Tesis doctoral, Universidad Automa de Madrid, Facultad de psicología.
- Murray JS, (2009), “Workplace Bullying in Nursing: A Problem That Can’t Be Ignored Medsurg” *Nursing*, 2009, 18(5): 273-276

- Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 239-249.
- Niedhammer, I., David, S., Degioanni, S. (2006). Associations Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in The French Working Population. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 251–259.
- Nielsen, M.B., Matthiesen, S.B., Hetland, J., Einarsen, S. (2008). ‘Workplace Bullying, Mental Health and Job-Satisfaction: Findings From a Longitudinal Study’, in Soares, A., Jeanneau, N., Plante, G., and Hannah, G. (eds), *Abstracts of the 6th International Conference on Workplace Bullying*, June 4—6, 2008, Montreal, 58–59.
- Pajarskiene, B., Mackeviciute, J. (2006). ‘Bullying at work in the publicadministration institution’, Institute of Hygiene, Vilnius University, 2004, *Visuomenes sveikata*, No 2(33).
- Rayner, C. & Cooper, C. (1997). Workplace bullying: Myth or Reality-can We Afford to Ignore it?. *Leadership & Organizational Development Journal*, 18 (4), 211-214.
- Rayner, C., Hoel, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Rayner, C., Hoel, H., Cooper, C.L. (2002). *Workplace Bullying: What We Know, Who is to Blame, and What can We Do?* London: Taylor & Francis.
- Ören K, “Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi”, *Kamu- İş*, 2007, 9(1): 71-90
- Özler DE, Mercan N, (2009), *Yönetmel ve Örgütsel Açından Psikolojik Terör*, Detay Yayıncılık, Ankara
- Özen S, “İşyerinde Mobbing: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma,” *Çalışma ve Toplum*, 2008, 4(1): 107-134
- Özmete, E. İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, (Alıntı; Reichert, R. (2003).Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education.,5:3,4-12.)
<http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/emineozmetemobbingceviri1.pdf>
(18.06.2015)
- Quine, L. (2001). Workplace Bullying in Nurses. *Journal of Health Psychology*. 6, 73-84
- Quine, L. (2002). Workplace Bullying in Junior Doctors: Questionnaire Survey. *British Medical Journal*, 324, 878–879.

- Roberts SJ, Demarco R, Griffin M. “The Effect Of Oppressed Group Behaviours On The Culture Of The Nursing Workplace: A Review Of The Evidence And Interventions For Change,” *Journal Of Nursing Management* , 2009, 17(1):288–293
- Salin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies For Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 10 (4), 425–441.
- Schneider, B. (1972). Organizational Climate: Individual Preferences and Organizational Realities. *Journal of Applied Psychology*, 56, 211-218.
- Schneider. B., Hall, D. (1972). Toward Specifying the Concept of Work Climate: A Study of Roman Catholic Diocesan Priests. *Journal of Applied Psychology*, 56, 447-456
- Schneider, B. (1973). The Perception of Organizational Climate: The Customer's View. *Journal of Applied Psychology*. 57, 248-256
- Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479
- Schneider, B., Snyder, R.A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.
- Schneider, B., Bowen, D.E. (1985). Employee and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 423- 433.
- Schneider, B., Paul, M.C., White, S.S. (1998). Too Much of a Good Thing: A Multiple Constituency Perspective on Service Organization Effectiveness. *Journal of Service Research*, 1, 93-102.
- Sheehan, M. J., Jordan, P. J. (2003). Bullying, Emotions and the Learning Organisation’, in S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper, (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis, London, 359-369.
- Şahin, F, (2011), Lider Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi* 11, no. 2 (Nisan 2011): 277-288.
- Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, *Çimento İşveren Dergisi*, Eylül, s.46-68. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf> (18.06.2015)
- Teberik, M, (2013), İş yaşamında Psikolojik Taciz MOBBİNG, *İş Güvenliği (Türkiye İş Güvenliği İş Adamları Derneği)* 7, no. 28 (Temmuz/ Ağustos/ Eylül 2013): 60.
- Tetik, S, (2010) Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi.» *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12, no. 18 (2010): 83.
- Tınaz P, (2005), *Çalışma Yaşamından Örnekler*, Beta Basım, İstanbul
- Tınaz P, (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım, İstanbul

- Tınaz P, Bayram F, Ergin H, (2008), *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerindeki Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
- Tınaz P, (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*, Beta Basım, İstanbul
- Tokat MB, Cindiloğlu M, Kara H, (2011), *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Ekin Yayınevi, İstanbul
- Toker Gökçe A, (2008), *Mobbing: İşyerinde Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara
- Tutar H, (2004), *İşyerinde Psikolojik şiddet*, Barış Basım, Ankara.
- Tutar H, (2004), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Walter H, (1993), *Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz*, Campus, Frankfurt,
- Van Gyes, G. (2006). A new Approach to Bullying in the Workplace (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2006/11/BE0611019I.htm>) (17.06.2015)
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organisational Climate. *The European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5, 203-214.
- Vartia, M. (2001). Consequences of Workplace Bullying With the Respect to The Well-Being of Its Targets and The Observers of Bullying. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 27 (1), 63–69.
- Vartia, M., Hyyti, J. (2002). Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 11(1), 113– 126.
- Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health*, Basılmamış Doktora Tezi, Helsinki
- Voss, M., Floderus, B., Diderichsen, F. (2001). Physical, Psychosocial, and Organisational Factors Relative to Sickness Absence: A Study Based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 3, 178–184.
- Yamada, D.C. (2004). Crafting a Legislative Response to Workplace Bullying. *Employee Rights and Employment Policy Journal*. 8, 481.
- Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M. (1996). On The Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5,(2), 215–37.
- Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group-Related and Personal Causes of Mobbing /Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70–85.

- Zapf, D., Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping With Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, (4), 497-522
- Zapf D, Einarsen S, Hoel H, Vartia M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In: Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL, editors. *Bullying and emotional abuse in the workplace International perspectives in research and practice*. London. Taylor and Francis, 103– 126.



EKLER

Ek 1.

ANKET FORMU

Değerli meslektaşlarım,

Aşağıdaki anket, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Şener Büyüköztürk'ün danışmanlığı altında yürütülen Öğretmenlerin Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Örneği) konulu yüksek lisans tez çalışmasının araştırma bölümüyle ilgilidir. Araştırmada İstanbul il ve ilçelerinde faaliyet gösteren okullarda çalışan öğretmenlerin mobbing algı düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Toplanan veriler, kişisel olarak değil topluca değerlendirilecek ve tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Daha kaliteli bir eğitim ve öğretim ortamı oluşturma çabalarına mütevazî de olsa bir katkı oluşturacak araştırmamıza katılarak çalışmalarımıza destek verdiğiniz için teşekkür eder, başarılı ve sağlıklı bir çalışma hayatı dilerim. Saygılarımla,

Hülya Nazlıer

Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: nazlierhulya@hotmail.com

1. Cinsiyet:

Kadın

Erkek

2. Yaşınız:

17-24

25-34

35 ve üstü

3. Medeni durumunuz:

Evli

Bekar

4. Eğitim durumunuz:

Önlisans

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

5. Göreviniz:.....(Belirtiniz)

6. Bulduğunuz pozisyondaki çalışma süreniz:

- 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
16-20 yıl 21 yıl ve üstü

7. Toplam mesleki deneyiminiz:

- 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl
16-20 yıl 21 yıl ve üstü

Ek 2.

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ÖLÇEĞİ

Bu anketteki sorular okulunuzdaki sistemli ve tekrarlanarak uygulanan psikolojik baskı (mobbing) ile ilgili yargılara ne ölçüde katıldığınızla ilgilidir. Sorularda hiçbir şekilde doğru ve yanlış cevap yoktur. Her bir soru için sizin görüşünüze en yakın gelen (en iyi yansıtan) boşluğu işaretleyiniz. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız.

Sıra	İFADE	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1	Kendinizi mesleki açıdan ifade etmenizin sınırlandırılması					
2	Kendinizi mesleki açıdan gösterme olanağınızın kısıtlanması					
3	Sizinle yüksek ses tonuyla konuşulması					
4	İşinizle ilgili sürekli olumsuz eleştirilerin yapılması					
5	Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi					
6	Telefonla rahatsız edilme durumuz					
7	Bakışlarla ilişkinizin reddedilmesi					
8	Yalancı olduğunuzun ima edilmesi					
9	Yaptığınız işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi					
10	Verilen işler için gerçekçi olan hedef ve bitirme mülleti verilmemesi					
11	İş yükünüzün sürekli olarak artırılması					
12	İnsanların sizinle konuşmaktan uzak durması					
13	Başkalarıyla görüşme hakkından yoksun bırakılma durumunuz					

14	Sizinle konuşmanın, meslektaşlarınıza yasaklanması,					
15	Size, yokmuşsunuz gibi davranılması,					
16	Yetkilerinizin zayıflatılmaya çalışılması,					
17	Bulduğunuz yerde dışlanma durumunuz,					
18	Çalıştığınız kurumdaki davetlere çağırılmama durumunuz,					
19	Arkanızdan kötü söylenip konuşulması,					
20	Hakkınızda asılsız ihbar, dedikodu ve iftira çıkarılması,					
21	Psikiyatrik tedaviye ihtiyacınız varmış gibi davranılması,					
22	Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi,					