

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN
AKADEMİK PERSONELİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DURUMLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAVUZ ÖNTÜRK

DOÇ. DR. T. OSMAN MUTLU

ŞUBAT, 2015
MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI



BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN
AKADEMİK PERSONELİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DURUMLARININ
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAVUZ ÖNTÜRK

DOÇ. DR. T. OSMAN MUTLU

ŞUBAT, 2015
MUĞLA

T.C.

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA GÖREV YAPAN AKADEMİK
PERSONELİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DURUMLARININ İNCELENMESİ

YAVUZ ÖNTÜRK

Sağlık Bilimleri Enstitüsünce

“Yüksek Lisans”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 23/02/2015

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 19/02/2015

Tez Danışmanı : Doç. Dr. T. Osman MUTLU

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ali AĞILÖNÜ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ercan ZORBA

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Nilgün TURHAN

ŞUBAT, 2015

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 17.02.2015 tarih ve 31/01.. sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Yavuz ÖNTÜRK' ün "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi" adlı tezini incelemiş ve aday 19.02.2015 tarihinde saat 16:00 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 30 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin başarılı.....olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç.Dr. T. Öngün MUTLU



Üye

Yrd.Doc.Dr. ERCAN ZORBA



Üye

Yrd.Doc.Dr. ALİ AĞILBENLİ



YEMİN

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

19/02/2015

YAVUZ ÖNTÜRK



YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : Öntürk

Adı : Yavuz

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görev Yapan Akademik Personelin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi.

Y. Dil: Investigation Of Physical Education And Sport High Academic Staff Working Condition Mobbing Exposure.

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : Spor Bilimleri Fakültesi

Enstitü : Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : MUTLU TONGUÇ OSMAN

Ünvanı : YRD. DOÇ. DR.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 65

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Mobbing
2. Beden Eğitimi ve Spor Alanında Mobbing
3. Akademik Hayatta Mobbing

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. Beden Eğitimi ve Spor
2. Mobbing
3. Akademik Personel
- 4.

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

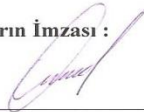
İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER: Konunuzla ilgili yabancı indeks, abstract ve thesaurus'u kullanınız.

1. Physical Education and Sport
2. Mobbing
3. Academic Staff

Başka vereceğiniz anahtar kelimeler varsa lütfen yazınız.

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum | <input type="radio"/> |
| 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir | <input type="radio"/> |
| 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir | <input checked="" type="radio"/> |

Yazarın İmzası :



Tarih : 23/02/2015

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında bilgi ve tecrübesi ile beni yönlendiren danışmanım Sayın Doç. Dr. T. Osman MUTLU' ya, her konuda her zaman yardımcı olan ve üzerimde emeği çok olan Doç. Dr. Sümmani EKİCİ ve Sayın Doç. Dr. Özcan SAYGIN' na, gerek anketlerimin dağıtılmasında, gerek çalışmamdaki istatistiksel analizin yapılmasında ve çalışmamdaki tüm yardımlarından dolayı değerli arkadaşım Öğr.Gör. Ahmet Yavuz KARAFİL' e, her zaman yanımda olan ve maddi manevini esirgemeyen hocam abim Okt. Erkan BİNGÖL' e, bu çalışma boyunca ve öğrenim süresi boyunca benden yardımını esirgemeyen tüm saygı değer hocalarıma ve arkadaşlarıma, bu günlere gelmemi sağlayan ve her zaman maddi ve manevi destek sağlayan sevgili Annem Nefahat OK' a, Abim Murat ÖNTÜRK' e, Kardeşlerim Oğuz ÖNTÜRK ve Yasin' ime teşekkür ederim

Yavuz ÖNTÜRK

ÖZET

Bu araştırma Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmaya katılan akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarını belirlemek amacıyla Leymann, (1990) tarafından geliştirilen Öner toy (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel hesaplamalar SPSS (version 18,0) istatistik programında yapılmıştır.

Araştırmaya katılan akademik personelin %18,8 i spor yönetimi, %18,8 i eğitim bilimleri, %21,3'ü hareket antrenman, %23,8'i rekreasyon ve % 17,5'i ise psikososyal alanda uzmanlığa sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan akademik personelin %37.5 inin kadın, % 62.5 inin ise erkek oldukları görülürken. Araştırmaya katılan akademik personelin %22,5'inin Doç. Dr., %38,8'inin Yrd. Doç. Dr., % 17,5'inin Öğr. Gör., % 21,3'ünün ise Araş. Gör. unvanlarına sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan akademik personelin %11,3'ünün 22-26 yaş arasında, %21,3'ünün 27-31 yaş arasında, %20'sinin 32-36 yaş arasında, %20'sinin 37-41 yaş arasında, %11,3'ünün 42-46 yaş arasında, %16,3'ünün ise 47 yaş ve üzerinde oldukları görülmektedir.

Araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarını incelemek amacıyla uygulanan ölçekten elde edilen bulgular ışığında çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Sonuç olarak yapılan istatistiksel analiz sonucunda akademik personellerin sahip oldukları unvanla mobbinge maruz kalma durumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($P<0,05$). Ayrıca tukey testine göre Doçent Doktor ile araştırma görevlisi, Yardımcı Doçent Doktor ile Araştırma Görevlisi arasında, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlilerinin mobbing'e maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ($P<0,05$). Buna göre araştırmaya katılan akademik personelden mobbinge en fazla maruz kalan personelin Araştırma Görevlileri oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler; Beden Eğitimi ve Spor, Mobbing, Akademik Personel

ABSTRACT

This study was conducted to examine the Physical Education and Sports School's academic staff engaged in the task of exposure to bullying situations. Data collection Leymann mobbing as a means to determine the exposure status of academic staff involved in research, (1990) developed by ÖnerToy (2003) LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) scale was used. Statistical calculations were performed using SPSS (version 18.0) was carried out in the statistics program.

18.8% good sports management academic staff participating in the study, 18.8% of educational sciences, 21.3% movement training, and recreation 23.8% and 17.5% is seen as having expertise in psychosocial . The academic staff involved in the research of 37.5% were female, while the male was observed that in 62.5%. The academic staff involved in the research Professor of 22.5%. Professor, Assistant of 38.8%. Assoc. Professor, Lecturer of 17.5%. See., While 21.3% Res. See. seems to have titles. 11.3% of the academic staff between the ages of 22-26 participated in the study, 21.3% between 27-31 years, 20% between 32-36 years, 20% between 37-41 years, 11% 3 of between 42-46 years, it is seen that while 16.3% 47 years and above. Physical Education and findings obtained from the scale applied to thin out the Sports School's academic staff engaged in the task of exposure to bullying case was examined in the light of the different variables.

As a result of the academic staff in the statistical analysis conducted exposed to mobbing title, they have significant differences were detected between the cases ($P < 0.05$). In addition, a research assistant with Professor by the Tukey test, Assistant Professor in Doctor by Research Assistant, Lecturer and Research Fellow significant differences were found between the levels remain exposed to mobbing ($P < 0.05$). Accordingly, more exposed to mobbing from the academic staff who participated in the study were found to be the Research Assistants remaining staff.

Key words; Physical Education and Sport, Mobbing, Academic Staff

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Uzmanlık Alanlarının Yüzdeler Değerleri
- Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Cinsiyetlerinin Yüzdeler Değerleri
- Tablo 3:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Eğitim Durumlarının Yüzdeler Değerleri
- Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin alışma Sürelerinin Yüzdeler Değerleri
- Tablo 5:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Sahip Oldukları Unvanların Yüzdeler Değerleri
- Tablo 6:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Yaşlarının Yüzdeler Değerleri
- Tablo 7:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Uzmanlık Alanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 8:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 9:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Eğitim Durumlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 10:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin alışma Sürelerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 11:** Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Gelirlerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 12:** Araştırmaya Katılan Akademik personelin Unvanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi
- Tablo 13:** Araştırmaya Katılan Akademik personelin Unvanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeyleri
- Tablo 14:** Araştırmaya Katılan Akademik personelin Yaşlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

ŐEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Psikolojik Şiddet (Mobbing) S¼reci

Şekil 2: Psikolojik tacizde d¼rt aşama

Şekil 3: Örg¼tte Psikolojik Yıldırmaı Ortaya Çıkaran Nedenler

Şekil 4: Psikolojik Tacizi (Mobbing) Etkileyen Fakt¼rler ve Sonuçları

Şekil 5: Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Psikolojik ve Ekonomik Maliyetleri

İÇİNDEKİLER

VII

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	III
TABLolar LİSTESİ.....	V
ŞEKİLER LİSTESİ.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
1.GİRİŞ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Mobbing Kavramı	5
2.1.1. İş Yerinde Mobbing Kavramı ve Tarihçesi.....	7
2.1.2. Mobbingci Profilleri.....	11
2.1.3. Mobbing Mağdurları, Kurbanları, Hedefler.....	13
2.1.4. Kurban Tiplenmeleri	14
2.2. Mobbing Süreci.....	17
2.2.1 Tanımlama.....	18
2.2.2. Anlaşmazlık.....	18
2.2.3. Saldırganlık.....	18
2.2.4. İşin Sonlandırılması.....	19
2.2.5. Kurumsal Güç.....	19
2.3. Mobbing Dereceleri	20
2.3.1. Birinci Derece Mobbing.....	21
2.3.2. İkinci Derece Mobbing.....	21
2.3.3. Üçüncü Derece Mobbing.....	21
2.4. Mobbingin Ayırt Edici Özellikleri: Sıklık ve Uzun Sürelilik.....	21
2.5. Mobbing Sürecinde İzleyiciler.....	22
2.5.1. Diplomatik İzleyici.....	22
2.5.2. Yardakçı İzleyici.....	22
2.5.3. Meraklı İzleyici.....	22
2.5.4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici.....	22
2.5.5. Sahte Masum İzleyici.....	22

2.6. Mobbing Davranışları.....	23
2.6.1. Mobbingin Ortaya Çıkmasına Etki Eden Faktörler.....	25
2.7. Mobbing Uygulayanların Özellikleri.....	28
2.8. Mobbing Nedenleri.....	29
2.9. Mobbinge Maruz Kalmamak İçin Alınacak Önlemler.....	33
2.10. Mobbingin Örgütsel Etki ve Maliyetleri.....	34
2.11. Mobbingin Sonuçları	36
2.11.1. Ekonomik Sonuçlar.....	37
2.11.2. Sosyal Sonuçlar.....	37
2.11.3. Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar.....	37
2.11.4. Mobbing Bireysel Sonuçları.....	38
2.11.5. Mobbing Örgütsel Sonuçları.....	38
2.12. Araştırmalarla Mobbing.....	39
3.GEREÇ VE YÖNTEM	42
3.1.Araştırmanın Modeli.....	42
3.2.Evren ve Örneklem.....	42
3.3.Veritoplama Aracı.....	42
3.4. Verilerin Toplanması.....	42
3.5.Verilerin Analizi.....	43
4.BULGULAR.....	44
5.TARTIŞMA VE SONUÇ.....	51
6.KAYNAKLAR.....	56

1.GİRİŞ

Çalışma yaşamı, insanın kendini var etmeye çalıştığı süreçlerden biridir. Bu var etme sürecinde, çeşitli ilişkiler yaşanır bunlar: rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı, takım çalışmasıdır. Çalışma yaşamı süresince yukarıda sıralanan sağlıklı veya sorunlu ilişkiler hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı etkiler.

Günümüzde rekabetin artmasıyla birlikte örgütlerde insan kaynağına verilen değer de artmaktadır. Örgüt yönetimleri iş görenlerin verimliliklerini ve çalışma hayatının kalitesini olumsuz yönde etkileyebilecek bütün faktörlerin ortadan kaldırılmasına çalışmaktadırlar (Gül ve Özcan, 2011). Bu çalışma süreci içerisinde örgütlerde başlıca sorun olan ve yıllardır var olduğu bilinen ancak bir türlü kabul görmeyen bir olgu vardır.

Ne var ki yine de örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkabilmektedir. Mobbing bu sorunların başında gelmekte ve mobbing sürecinde kişi, çalışma ortamında yöneticileri ya da çalışma arkadaşları tarafından rahatsız edilmekte, bunun sonucunda işe geç gelme, işten kaytarma, işi bırakma, uzun süreli izin alma gibi örgütsel etkinliği azaltacak davranışlara yönelebilmektedir (Gül ve Özcan, 2011). Dolayısıyla yaşanan çatışma, iletişim gibi sorunlar iş hukuku alanında da birtakım süreçlerin yaşanmasına yol açabilir (Yıldız ve Kılış, 2011).

Çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, çalışanın hayatında önemli yer tutmaktadır. Çalışanların aralarındaki ilişkiler, örgütün etkililiği bakımından da önemlidir. Çünkü çalışanlar, örgütün insan gücü kaynağını oluştururlar (Doğan, 2009).

Çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınların ve erkeklerin, iş ortamında yaşadıkları ekonomik, sosyal, psikolojik, iletişim ve diğer sorunlar pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu sorunlardan biri de hem kadınların hem de erkeklerin karşıt ve hemcinslerinden iş hayatında maruz kaldıkları (mobbing) psikolojik tacizdir (Koçak ve Hayran, 2011).

Örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Yaygın amaç, örgütlerde istenmeyen ya da yıpratılmak istenen kişilere karşı baskılar yaparak, onların direnme gücünü yok edip, işten ayrılmalarına neden olmaktır (Tetik, 2010).

İşyerlerinde yaşanan şiddet olaylarındaki çarpıcı artış, çalışma yaşamı aktörlerinin ve araştırmacıların konuya olan ilgilerinin yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İşyeri ve çalışma koşulları ile yakından ilişkili olan işyeri şiddetinin, küresel ölçekte yaygın bir sorun olduğu kabul edilmektedir. İşyeri şiddeti her sektör ve işyerinde görülen bir sorun olmakla birlikte, yapılan araştırmalar bu sorunun hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığını göstermektedir. Özellikle kamu hizmetlerinin üretildiği, topluma sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı alanlarda çalışanların işyeri şiddetine daha fazla maruz kaldıkları belirtilmektedir (Özen, 2007). Psikolojik taciz çalışanları buldukları örgütte huzursuz eden, verimlerini düşüren ve çoğu zaman örgütten ayrılmalarına neden olan önemli bir faktördür (Özyer ve Orhan, 2012).

İş yerlerinde çalışanların elde etmek istedikleri çıkarların sınırlı olması çalışanlar arasında çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır. Bu çatışmalar bazen açık bir şekilde bazen ise örtük bir biçimde kendini göstermektedir. Örgütlerin amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran ya da çeşitli şekillerde örgüte maliyet olarak yansıyan bu çatışmaların kontrol edilmesi, kaldırılması ya da faydaya (yeni öğrenme ortamlarına) çevrilerek yönetilmesi son derece önemli bir yer tutmaktadır. Ayrıca çatışmalar örgüt içinde; stres, kırgınlık, dışlanmışlık, güvensizlik ve tedirginlik gibi sonuçlara neden olmaktadır (Şahin ve Ark. 2006).

İş yerlerinde, çatışmaların yoğun bir şekilde yaşanıp devam etmesinin ileri bir aşaması olan ve bireylerin birbirine ya da grupların bireylere olumsuz davranış uygulaması şeklinde kendini gösteren ve sonucunda işyerinde uzaklaşmalara neden olabilen genel olarak mobbing olarak adlandırılan işyerinde psikolojik yıldırma/taciz

görülmektedir (Aygün, 2012). Kurbanın yaşadığı bu süreç, zaman zaman intihara yol açabilecek kadar yıkıcı sonuçlara ulaşabilmektedir. Psikolojik taciz (mobbing) kavramı, Türkiye’de 2000’li yılların başından itibaren tartışılmaktadır. Yapılan çalışmalarda psikolojik tacize maruz kalanların oranının yüksek olduğu dikkat çekmektedir (Yıldız ve Kılış, 2011).

Mobbing, aslında iş yaşamında her zaman var olmuş, ancak yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgudur. Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği Mobbing üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır (Çarıkçı ve Yavuz, 2009).

Ülkemizde ise son yıllarda varlığı hissedilen mobbing kavramı literatürde yerine almış ve iş yaşamında kabul görmeye başlamıştır. Bu kavram psikolojik taciz, psikolojik şiddet, psikolojik terör, yıldırma, taciz, zorbalık, duygusal zorbalık ve duygusal taciz, psikoşiddet, psikotaciz adlarıyla literatürde yerini almıştır.

Psikolojik şiddet (mobbing) ile ilgili olarak yapılan tanımlamalar ışığında, mobbing, işyerlerinde çözümlenememiş çatışmanın şiddetlenmesi neticesinde, iş görene, üstü, astı ya da iş arkadaşları tarafında sürekli ve sistematik bir şekilde uygulanan küçük düşürücü, itibarını zedeleyici, aşağılayıcı davranışlar yoluyla iş göreni soyutlamak ve işyerinden uzaklaşmasını sağlamak amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlanabilir (Doğan, 2009).

İşyeri şiddetinden kasıt, kolay tanımlanabildiği ve gözlenebildiği için fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel şiddet olmuştur. Fiziksel şiddet, bir kişiye ya da bir gruba karşı yapılan; fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlarla sonuçlanan fiziksel güç kullanımınıdır. Ancak son yıllarda işyeri şiddetinin, fiziksel şiddet kadar psikolojik şiddeti de içerdiği görülmüştür. Çalışma ortamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış da işyeri şiddetinin kapsamında ele alınmaktadır (Çöl, 2008).

İş yaşamından kaynaklanan diğer bir takım faktörlerde mobbinge neden olabilmektedir. Kısıtlı yükselme olanakları, kısıtlı pozisyonlara ulaşma için yaşanan rekabet, yüksek ancak kısıtlı ödül olanakları ve ücretlendirme sistemleri iş ortamından kaynaklanan faktörlere örnek olarak verilebilir. Ayrıca bazı durumsal özellikler de mobbinge yol açabilmektedir. Bir örgütteki yeniden yapılanma öncesinde pozisyon kapmak için oluşan rekabet veya yeniden yapılanma sonucunda (yönetimin değişmesiyle birlikte) istenmeyen kişinin, bulunduğu pozisyondan veya işten ayrılmada direnmesi örnek olarak verilebilir (Yıldız, 2015).

Son zamanlarda hem mobbing olaylarının artışı hem de akademik çevrelerin ilgisi konuyu gündemde tutmuş ve “en azından” tartışılır hale gelmesine olanak tanımış olmasına rağmen Ülkemizde konuyla ilgili tatmin edici çalışmalar bulunmamaktadır. Oysa bu sorununun yalnızca insanların fiziksel ve ruhsal sağlığını değil, aynı zamanda iş yerindeki “ekip ruhunu” ve iş kalitesini de etkilediği ve sonuçta birbirine eklenen bu sorunlar zincirinin genel olarak tüm toplumsal hayatı olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (Özen, 2013).

Bu kadar ağır sonuçlara neden olabilen, oldukça çeşitli süreçlerden oluşan öyle ki mağdurun kimi zaman farkında bile olmadığı bir kavram, olgu olan mobbing (psikolojik şiddet) iş yaşamında kar amacı güden ve gütmeyen kurumlarda oldukça sık rastlanan ve hukuki boyutlara kadar uzanan iş yaşamının adeta bir parçası olmuştur. Öyle ki birçok mobbing mağduru ve mobbingci bireyler iş yaşamında varlıklarını sürdürmekte, birlikte çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu şekilde işleyen bir kurum/örgüt de iş gücü düşer ve verimlilik oldukça azalır.

Üretkenlik ve iş gücünün hiç düşmemesi gereken, bilim için çalışan üniversitelerde akademik ve idari personellerin mobbing kavramı ile karşı karşıya gelmeleri oldukça ağır sonuçlara neden olabilir.

Bu hususlar doğrultusunda bu çalışmada mobbing kavramıyla karşı karşıya gelen akademik personellerin mobbinge maruz kalma durumları çeşitli demografik değişkenler ve unsurlar doğrultusunda incelenmiş elde edilenler bulgular kısmında verilmiştir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Mobbing Kavramı

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tınaz ve Ark. 2008; Oxford Advanced Learner’s).

Mobbing, son dönemlerde çalışma yaşamı literatüründe yerini almış ve sık söz edilen bir kavramdır. Mobbing kavramının, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla ilk kez 19. Yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz ve Ark. 2008; Oxford Advanced Learner’s). Mobbing konusunda kavram karmaşasını ortadan kaldırmak amacıyla kullanılan birçok kavramlar vardır; psikolojik taciz, psikolojik taciz, ofis içi şiddet, duygusal saldırı, duygusal taciz, yıldırma gibi kavramlar bunlara örnektir (Kırel, 2007).

“Mobbing” kavramını, ilk kez insanlar arasındaki bir etkileşim tarzını betimlemek amacıyla kullanan kişi ise, İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann’dır. Heinemann, çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları “mobbing” kavramı ile tanımlamıştır (Tınaz ve Ark. 2008). Mobbing belli bir fenomen olmaktan ziyade psikolojik teorisinin bir açıklamasıdır. Buna bir güç farkı da diyebiliriz, taraflar arasında var olan şiddetli ve son derece stresli olan mobbing kişilerarası çatışmalara neden olur (Suzy ve Paul, 2005).

Bir başka kaynaklarda ise Mobbing bireyin veya örgütün belirli bir kişiye yönelik uyguladığı periyodik, küçük düşürücü psikolojik baskı, haksız söz ve davranışlar bütünüdür (Özcan, 2011). Psikolojik taciz (mobbing), üstleri, çalışma arkadaşları ve astları tarafından çalışanın işten ayrılmasını sağlamak amacıyla hakkında söylenti çıkarılması, imalı sözlerde bulunulması, sindirilmeye çalışılması, itibarının zedelenmesi, dışlanması, alay edilmesi ve özellikle de onun küçük düşürülmesidir (Yıldız ve Kılış, 2011).

Mobbing, işyerinde belirli kişileri hedef alan sistematik bir dizi duygusal saldırı ve yıpratma hareketidir. Haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar, davranışı gerçekleştirenin psikolojik yapısı ve içinde bulunduğu durumdan, mağdurun kişiliği ve içinde bulunduğu durumdan ve son olarak da örgütün kültürü ve yapısından kaynaklanabilmektedir (Tetik, 2010).

Leymann, işyerlerinde görülen saldırgan davranışlar ve tacizlerle ilgili araştırmaları sırasında, ana konusu tanımlarken, o dönemde iş yerlerindeki sergilenen tacizkar ve kötü davranışlarla ilgili olarak İngiltere ve Avusturya'da kullanılmakta olan "bullying" sözcüğünün yerine "mobbing" sözcüğünü kullanmayı tercih etmiştir (Tınaz ve Ark. 2008; Giuseppe 2005). Bullying kavramında belirgin fiziksel saldırı ve tehdit unsurları yer almaktadır. Mobbing kavramının içerisinde ise öncelikle psikolojik nitelikte bir saldırı kastedilmektedir (Tınaz ve Ark. 2008; Oxford Advanced Learner's).

Çalışma yaşamında var oluşundan bu yana yaşanan ancak açıklamaktan kaçınılan, varlığı adeta yadsınan acımasız ve ahlak dışı bir iletişim örüntüsü olan mobbing olgusunun isim babasının Leymann olduğu, konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir. Ancak Leymann'dan daha önce 1976'da Amerikalı kadın araştırmacı Carol Brodsky, "The Harassed Worker" (tacize uğrayan işçi) adlı kitabında harassment (taciz) sözcüğünü, kitabın adından da anlaşılacağı üzere iş yerinde bir bireyin tarafından bir başka bireye karşı, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzında tanımlamıştır (Tınaz ve Ark. 2008; Harald, 2005).

Örgütsel ortamda iş görenlerin stres, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamalarında etkili olan pek çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerden birisi de yıldırma (bullying, mobbing) (Cemaloğlu, 2007). Şiddet türlerinin hepsi fiziksel değildir. "Mobbing" duygusal bir saldırdır. Mobbingin kişiye psikolojik olarak zarar veren davranışları kapsadığı söylenebilir. Bu, kişiyi arkadaşlarının önünde küçük düşürme, kişiyi tersleme, kişiyi sosyal olaylardan dışlama, kişinin

fikirlerini önemsememe gibi pek çok davranışı içerebilir (Can, 2007). Psikolojik yıldırma ayrıca, birine karşı cephe olma, duygusal saldırıda bulunma, “psikolojik terör” anlamlarına da gelmektedir (Leymann, 2006).

2.1.1. İş Yerinde Mobbing Kavramı ve Tarihçesi

İş yaşamında ise mobbing kavramı ilk kez, 80’li yılların başında İsveç’te yaşayan Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir (Tınaz ve Ark. 2008; Oxford Advanced Learner’s). Ekonomi küresel ve rekabet artar hale geldikçe işçiler üzerinde pazar payları ve hayatta kalma mücadelesi devam ederken iş yerlerinde de bu kavram telafüz edilmeye başlanmıştır (Hoel, ve ark. 2001).

İş yerlerinde mobbing (psikolojik şiddet) çok geniş konulu bir kavramdır ve çok ciddi problemler doğurabilir (Cette, 2008). Mobbing, iş yaşamında her zaman var olmuş, çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, çatışmalar, örgütlerde mobbingin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Ancak mobbing yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgu olarak kalmıştır. Günümüzde ise mobbingin önlenmesi için uluslararası düzeyde mücadele edilmeye başlanmıştır

Ayrıca iş yerinde birey veya gruplara zarar vermek için uygulanan leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde görülen davranışlar mobbing kavramı içerisinde de yer aldığı görülmektedir (Kırel, 2008).

80’li yılların sonunda ise Avrupa’da kullanılmaya başlanan ve yoğun olarak irdelenmeye başlanan “mobbing” (iş yerinde psikolojik yıldırma) kavramı, örgütte çalışanlar arasında birbirlerine karşı uygulanan benzer tipte, sistematik ve uzun dönemli düşmanca ve saldırganca davranışlar olarak tanımlanabilir (Tüzel, 2009).

Mobbing kavramının önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Küreselleşme nedeniyle hızlanan değişim, piyasaya sürekli yeni malların girmesi, müşteri

beklentilerinin artması, rekabetin artması, teslim sürelerinin kısılması sonucu verimlilik artmasına rağmen kar marjları düşmektedir. Girişimcilerin ve çalışanların üzerindeki baskı sürekli artıyor. Mobbing araştırmalarına göre, çalışanların yüzde 7'si beş yıl öncesine göre üzerlerinde daha fazla baskı hissediyorlar. Çalışanların yüzde 40'ı bir yıl öncesine göre bile üzerlerindeki yükün arttığını ifade etmektedirler (Baykal, 2005).

Mobbing, tıp dünyasında incelenen bir hastalık adı gibi literatüre girmiş ve birçok ülkede aynı şekilde, hiç değiştirilmeksizin kabul görmüştür. Doğrusu, “mobbing” olgusunu açıklayan güzel sözcüklerden birisi de “yıldırma” ve “iş yeri sendromudur. Türkçede “mobbing” yerine kullanmayı tercih ettiğimiz belli başlı karşılıklar şunlardır: iş yerinde duygusal linç, iş yerinde psikolojik terör, iş yeri travması, iş yerinde zorbalık, iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde duygusal saldırı, yıldırma, duygusal taciz, zorbalık gibi (Çobanoğlu, 2005).

İş yerlerinde örgütlerde genellikle üst düzey yönetim kadrosu tarafından, mağdurlarının çoğunun otuzlu yaşlarda olduğu, iyi eğitimli hatta yüksek lisans veya doktoralarını yapmış olan, kariyerinde başarılı çalışanların oluşturduğu ve gelişmiş pek çok ülkede cinsel tacizden daha fazla görülen bir psikolojik yıldırma olan “mobbing” davranışları, pek çok örgütte çalışan eski tarz yöneticilerin bu çalışanlarını kendileri için bir tehdit olarak görmelerinden ve saf dışı bırakmak istemelerinden kaynaklanmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Örgütlerdeki duygusal taciz her yaştaki çalışan için önemli bir sorundur ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. Başka bir ifadeyle, duygusal taciz yaklaşık tüm örgütlerde görülen ve etkileri örgütte görevli tüm çalışanların etkilenme riski altında bulunduğu önemli bir örgütsel sorundur. Duygusal tacizin ne boyutlarda bireyleri etkilediği üzerine Türkiye’de sınırlı sayıda araştırma yapılmış olsa da batılı ülkelerde bu konuda birçok araştırma bulunmaktadır (Aktop, 2006).

Mobbingin uygulanma süresince görülen olumsuz davranışların, uzun bir süre içinde ve sistematik olarak tekrarlanması tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir mobbing olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür. Bu nedenle

mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde çalışanlar arasında görülen ve psikolojik tacize neden olan eylemlerin neler olduğunun ortaya koyulması gerekmektedir (Tınaz, 2006).

İşyerinde mobbing anlık bir olay değil, sistematik davranışlardan oluşan bir süreçtir ve bu süreç, kişinin mobbing kapsamında olan davranışların hedefi olmasıyla başlamaktadır (Erdem ve Parlak, 2010).

Dünyanın hemen her yerindeki kamu ve özel sektör örgütlerinde mobbing davranışlarının çalışanlarca birbirlerine uygulandığı kabul edilmektedir. Ancak üzerinde tam olarak anlaşılmış ve ortak karara varılmış bir “mobbing” tanımının yapılamamış olması, iş görenlerin işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmayı zorlaştırmaktadır (Yüçetürk, 2003). Bunun yanında yıldırma davranışlarının oluşum süreci ve sonuçları incelendiğinde de mağdur konumundaki kişilerin bu davranışlardan oldukça fazla etkilendiği görülmektedir (Avcı, 2013).

Ahlaki taciz, tanımsal kriterler, örtülü çatışma ve iletişim, tüm bu süreçler, ilk aşamalarda zorbalık gibi gözükmesine de, gerçeklerin ortaya çıkması ile birlikte mobbing davranışlarının olduğunu destekler (Gamian-Wilk ve Zimoń-Dubowik, 2008).

Mobbing davranışları çalışanların cinsiyetine ve yaşına bağlı değildir, örgütte her yaştan ve cinsiyetten iş gören mobbing davranışlarına maruz kalabilir ancak yapılan araştırmalar farklı mobbing türlerinin yaşanmasında cinsiyetler arasında farklılıkların söz konusu olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, erkekler yıldırma sürecinde, daha fazla doğrudan fiziksel eylemlere maruz kalmalarına rağmen, kadınlar, iş yerlerinde, hem erkekler hem de diğer kadınlar tarafından, genelde sosyal konumları hedef alınarak yıldırılmaktadır. Birini sosyal konumunu hedef alarak yıldırılmaya çalışmak pasif saldırganlık biçimidir (Tüzel, 2009).

Mobbing ile ilgili yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda iş yaşamında karşılaşılabilecek birçok taciz (istismar) çeşitleri belirlenmiş olup mobbing (taciz) türleri, mağdurları ve mobbingci tipleri gibi sınıflandırılmalar yapılmıştır. Mobbing uygulayanların tam olarak ne nedenle, neden, niçin bu şekilde davrandığını tespit

etmek ruhsal bir davranış olduğundan değişkenlik göstereceğinden zordur. Gerçek mobbingciler, farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan bireylerdir. Çünkü bu kişilerin aniden değişebildikleri ve hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmadıkları bilinmektedir. Ancak çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmeleri mümkündür (Tınaz ve Ark. 2008).

Mobbing davranış da bulunanlar, kişinin kendi çalışma hayatı boyunca meslektaşları, amirleri veya bazen astları ile olabilir. Teorik kanıtlara bakıldığında, mobbingin en az dört aşamadan oluştuğu görülmektedir; Kurban, Kurban açıkça izole edilir, Saldırgan davranışlar doğrudan görünür, çok dolaylı olduğundan saptamak zordur saldırgan davranışlara maruz kalanlar aşağılanmış olurlar, fiziksel ve psikolojik şiddet direk kullanılmış ve mağdur zihinsel ve fiziksel olarak etkilenmiş olur (Toker, 2009).

İşyerinde mobbing, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluştuğunda çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve hedef seçilen kişinin yani kurbanın sağlığı olumsuz biçimde etkilenir. Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Mobbingin süresi uzadıkça, etkisi de artar. Mobbingci kurban olarak seçtiği kişiye zarar vermek için onun dayanma sınırlarını zorlayabilir. Ancak burada önemli olan, herkesin mobbinge dayanma sınırının aynı olmamasıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir (Can, 2007).

Mobbinge maruz kalma durumunu ülkelerin gelişmişlikleriyle veya refah düzeyleriyle karşılaştırmak hata olabilir, öyle ki yapılan araştırmalarda ABD ve Avustralya'da zorbalık, psikolojik şiddet (mobbing) oldukça yaygındır ve ileri gidip fiziksel tacize kadar uzanmaktadır (Hoel, ve ark. 2001). İşyerinde şiddet hem iyi bilinen ve sıklıkla yaşanan bir sosyal sorun haline gelmiştir. ILO (uluslararası çalışma örgütü)'ya göre Avrupa birliğine üye olan 15 ülkede yapılan anketlerde toplamda 6 milyon bireyin mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir (Daniel Kennedy ve ark. 2001).

Gelişmiş ülkelerde, iş yerlerindeki psikolojik yıldırma sorunlarına duyarlılık gösterilmekte, sorunu çalışan kitlelere çeşitli boyutları ile tanıtmak ve

bilinçlendirmek için özel çalışmalar yürütülmektedir. Gazeteler ve televizyonlar bu konuya yer vererek uzmanların görüşlerini yansıtmaktadırlar. Bu sürece ilişkin binlerce internet sitesinde mağdurların yaşadığı olaylar, sorunlar ve uygulamalar yer almaktadır (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010).

İngiltere’de, bir hayır kurumu olarak kendilerini iş yerinde yıldırma eylemlerini önlemeye adanmış olduklarını ifade eden “The Andrea Adams Trust” isimli dernek, web sitelerinde bu amaç doğrultusunda ülke bazında çeşitli kampanyalar gerçekleştirmekte olduklarından bahsetmektedir. Bu derneğin girişimleri ile 7 Kasım tarihi, İngiltere’de “İş yerinde Yıldırma Yasaklama Günü (The Ban Bullying at Work Day)” olarak deklare edilmiştir. Yine, aynı kurumun internet sitesinde, İngiltere’de günümüzde iki milyonu aşkın kişinin iş yerinde yıldırma maruz kaldığı ve son beş yılda ise her dört yetişkinden birinin yıldırma mağduru olduğu duyurulmaktadır (<http://www.bullyonline.org>).

2.1.2. Mobbingci Profilleri

Sıklıkla rastlanan 14 farklı mobbingci profili olduğunu ifade edebiliriz. Bu profiller bazı zamanlarda kişilerin karakteristik özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Bu profiller şunlardır; (Tınaz ve Ark. 2008).

1) Fesat Mobbingci;

Devamlı yeni kötülükler arayışı içinde olan bir kişidir. İftiralarla başkalarını yaralamaya çalışır.

2) Tesadüfi Mobbingci;

Bir çatışmanın gelişmesiyle üstün taraf olma özelliği kazanması sunucunda rastlantısal olarak ortaya çıkar. Karşısındakini adeta tamamen mahvetmeye hazırdır.

3) Pusuda Bekleyen Mobbingci;

İzleyici konumunda bir mobbingci söz konusudur. Hedef kişiye bariz bir şekilde saldırarak çatışma içinde yar almasa da sanki pusuda bekler gibidir. Mağdura karşı yapılan psikolojik tacizi durdurmak için hiçbir girişimde bulunmaması, yani tepkisizliği de, ona iş yerinde psikolojik tacizci ile eşdeğer nitelik kazandırmaktadır.

4) Hiddetli Mobbingci;

Bu kişi, karakterinin özelliği nedeniyle duygularını kontrol edip gizleyemez; fevri davranışlarda bulunur. İindeki öfke ve hiddeti etrafındakilere bağırıp çağırarak, küfür ve beddua ederek boşaltmaktan ekinmez. Kendi problemleriyle başa çıkmayı başaramadığı için başkalarıyla uğraşır.

5) Megaloman Mobbingci;

Megaloman mobbingci, bireysel farklılıklara, başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermez; kendini herkesin üstünde görür. Kendini büyütme gereksinimi, devamlı kendinden bahsetme, numara yapma, kişiliğinin önemli özellikleridir.

6) Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingci;

Yaşamda aradığını bulamamış, hayal kırıklığına uğramış mobbingci, yaşadığı tüm olumsuz duyguları, tüm yetersizlikleri, kötü deneyimleri, başkalarına boşaltmaktan kaçınmaz. Bu kişiye göre diğer insanlar, benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıkları için, onun düşmanıdır. Daima başkalarına karşı haset ve kıskançlık duyguları beslerler.

7) Sadist Mobbingci;

Sadist mobbingci, başkalarını mahvetmekten, köşeye sıkıştırmaktan büyük zevk alırlar. Bu kişi “sapkın narsisit” (Tınaz ve Ark. 2008; Spano, Bottin 1999) olarak da tanımlanabilir.

8) Eleştirici Mobbingci;

Bu kişi, başkalarının yaptığı işten hiç memnun kalmaz; onları sürekli eleştirir. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir örgüt ikliminin oluşmasına sebebiyet verir. Tüm eleştirilerine karşı kendisi de herhangi bir çözüm önermez.

9) Dalkavuk Mobbingci;

Bu tip kişiler, yükselmek için her şeyi yapmaya hazırdır. Amirlerinin gözüne girmek için devamlı yaranma halindedir. Sanki amirinin dalkavuğu gibi hareket eder.

Yine amirin gözüne çalışkan gözükmek için astlarına bağırıp çağırır, adeta terör estirir.

10) Saman Altından Su Yürüten Mobbingci;

Yaptığı kötülüklerin anlaşılmasından çok korkar; gerçek mobbingcinin yardım ettiğini saklar. Şayet birinci tacizci kendisi ise tüm kötülüklerini gizliden gizliye yapmaya çalışır. Bu tip kişiler, başkalarının arkasından işler çevirirken bile iyi adam rolünü oynar. Zaman zaman gösterdikleri arkadaşlık ve sevecenlik, yaptıklarının daha sonra ona karşı kullanılmasını engellemek içindir.

11) Zorba Mobbingci;

Aynı sadist mobbingciye benzer. Son derece acımasız ve zalimce davranır. Başkalarının gereksinmelerine, isteklerine hiç önem vermez. Kendisini herkesin üstünde gördüğünden herkese köle gibi davranmaktan çekinmez.

12) Korkak Mobbingci;

Bir başkasının kendisinden daha başarılı olacağını, daha çabuk yükseleceğini düşündüğünde dahi paniğe kapılır. Rakip kişinin onun görevlerini veya konumunu elinden alacağından korkar. Kendini korumak için başkalarına mobbing uygulama yolunu seçer.

13) Kıskanç Mobbingci;

Bu tarz mobbingci, bir başka kişinin kendisinden daha iyi olduğunu asla kabul etmez. İşyerindeki başarılı kişiyi yok etmek için psikolojik tacizi silah olarak kullanmaya başlar.

14) Hırslı Mobbingci;

Bu kişi, hedeflediği yer kendi beceri ve yeteneklerinin üstünde dahi olsa yükselmek için her şeyi göze alır. Yasal olmayan yollara bile başvurmaktan kaçınmaz. Kendi çıkarları uğruna her şeyi ezip geçer. Çok acımasızdır.

Sonuç olarak bu profiller kişinin karakteristik özelliklerinin yanı sıra yer zaman ve mobbing davranışı sıklığının göre farklılık gösterebilir (Tınaz ve Ark. 2008).

2.1.3. Mobbing Mağdurları, Kurbanları, Hedefler

Günümüzde mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize maruz kalma veya bir diğer deyişle hedef kurban olma riski, çalışma yaşamında yer alan herkes için geçerlidir. Çalışkan ve dürüst bireylerin işyerlerinde psikolojik tacize maruz kalma olasılığı daha fazla olduğu söylenebilir. İşinde başarılı ve çalışkan bir kişi, başkalarının kendisine karşı kıskançlık duyguları geliştirmelerine neden olur (Tınaz ve Ark. 2008).

Bazı durumlarda ise kişi, işte yaptığı hatalarla, yavaşlığıyla, geçimsizliğiyle, uyumsuzluğuyla, tüm çalışma ekibin performansını olumsuz etkilemesiyle adeta başkalarını kendisine mobbing uygulamaya zorlar. Ancak nedeni her ne olursa olsun hiç kimse, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmayı hak etmez. Mobbing veya diğer deyişle işyerinde psikolojik taciz, asla doğru bir ceza değildir. Daima ahlak dışı, yasalara aykırı, zararlı ve uygulanması kesinlikle affedilemez (Tınaz ve Ark. 2008).

Her ne kadar mobbinge maruz kalma riski tüm çalışan bireyler için geçerlidir' dense de, konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda yaratıcılıkları yüksek olan çalışanların; zorunlu çalıştırma nedeniyle işe alınmış bulunan engelli veya çalışma yeteneği düşük bireylerin; kültür, cinsiyet, etnik vb. yönlerden farklı çalışanların ve yabancı işçilerin, amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına maruz kalma olasılığının daha fazla olduğu doğrultusunda sonuçlara varılmıştır (Tınaz ve Ark. 2008; Guiseppe, 2005).

Leymann, iş yerinde psikolojik taciz kurbanlarına ilişkin çok sade ve sezgiye dayalı bir tanım yapmaktadır. 'Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir' (Leymann, 1990).

2.1.4. Kurban Tiplerleri

Mağdurun kişilik profili ve bu kişiliğin psikolojik davranışını yaratmadaki rolü önemli bir tartışma konusudur. Standart bir profilden söz etmek mümkün olmasa da araştırmalar belirgin bazı kişilik özelliğinin psikolojik tacize uğramaya daha açık olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin sosyal açıdan ilişki kurmakta zorluk çekenlerin psikolojik taciz saldırılarına daha sıklıkla maruz kalabilecekleri anlaşılmaktadır (Akgeyik ve ark. 2005).

Benzer şekilde başarılı bir kariyer rotası çizemeyen ve kişisel açıdan yetersiz olanların da daha yüksek bir psikolojik taciz riski taşıdıkları görülmektedir. Bazı durumlarda ise, yüksek düzeyde başarılı olanlarında grup normlarına zarar verdikleri, başarı eşiğini yükselttikleridir, dolayısıyla iş arkadaşları ve amirleri tarafından potansiyel bir risk olarak algılandıkları, bunun da psikolojik taciz için uygun bir ortam yarattığı ileri sürülmektedir (Akgeyik ve ark. 2005; Noring, 2000).

Birçok araştırmacının tanımladığı mobbing mağduru profillerinden yola çıkan Harald Ege, olası on sekiz farklı mağdur tiplerinin yer aldığı bir liste geliştirilmiştir (Tınaz ve Ark. 2008 Harald, 2002).

1. Dalgın;

Bu kişi, etrafında olan bitenin farkında değildir. Yeni durumla ilgili bir değerlendirme yapmak, yorumda bulunmaktan acizdir.

2. Neşeli;

Bu kişi, daima neşelidir. Arkadaşlarını eğlendirir, güldürür. Bu nedenle grubun maskarası olma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

3. Gerçek Dost;

Herkesle iyi geçinir, hiç kimseyle alıp veremediği yoktur. Özel günlerin kutlanmasına; herkesin bir araya toplanmasına önem verir. Alçak gönüllü ve yardım severdir. Buda başkaları tarafından kıskançlığa yol açar.

4. Günah Keçisi;

Grup içinde her türlü hata bu kişinin üzerine atılır. Her türlü olumsuzluğun, aksiliğin nedeni onda aranır. Tüm eleştirilerin değişmez hedefi, olur.

5. Bağımlı ve Edilgen;

Çok hassas bireydir, kimseye hayır demeyi bilmez.

6. Korkak;

Her şeyden herkesten korkar. Gerçeği tam olarak algılamakta güçlük çeker. Bu nedenle endişe ve sıkıntı içindedir.

7. Alıngan;

Böyle bir kişi, yaptığı her işin beğenilmesini ister. Aşırı hassastır. En ufak bir eleştiriye dahi dayanamaz. Hemen alınıp bir kenara çekilir. Bu kişiye bir söz söylerken dahi çok dikkat etmek gerekir.

8. Kendini Beğenmiş;

Kendisini herkesin üstünde görme eğilimi vardır. Çok önemli bir kişi olduğuna inanır. Çoğu kez, bu kadar önemli ve değerli olmadığını kendisine göstermek isteyen iş arkadaşlarının psikolojik tacizine uğrar.

9. Paranoyak;

Paranoyak mağdur, herkesi düşman olarak algılar. Uzun yıllardan beri çalıştığı iş yerinde dahi hiç kimseye güvenmez.

10. Tutsak;

Bu tip mağdur, olan bitenin farkına varmış olsa dahi, kendisini kurtaramaz; olayların akışına kapılıp gider. Yeni bir iş aramaktan acizdir.

11. Uşak;

Bu tarz bir birey, daima amirini mutlu etmek ister. Amiri için her şeyi yapmaya hazırdır. Amirleri için herhangi birini kolaylıkla suçlayabilirler.

12. Katı;

Çok katı kuralları olan bir kişidir. Otoriter bir tarzı olması nedeniyle diğer çalışanlarla yaşadığı problemler onu, iş yerinde psikolojik tacize hedef kişi konumuna sokar.

13. Kendine Güvenen;

Bu kişi, bilgi, beceri ve yeteneklerine çok inanır. Bu nedenle pek çok iş arkadaşının kendisini kıskanmasına neden olur.

14. Acı Çeken;

Bu kişi devamlı bir mutsuzluk ve memnuniyetsizlik içindedir. Bir süre sonra kimse onun yanında durmaz ve onu dinlemek istemez. Sonuçta tam bir mobbing hedefi konumuna gelir.

15. Dürüst ve Arkadaş;

Çok dürüst ve çok doğru bir kişidir. Herkes onu bir iş arkadaşı olarak çok beğenir. Ancak dürüstlüğü nedeniyle açıkça her problemin üstüne gitmesi, bazı çalışanların yaptığı yanlış net bir şekilde açıklaması, bir takım kişilerin işine gelmeyebilir ve onu kendilerine mobbing hedefi olarak seçerler.

16. İçe Dönük;

Kişiler arası ilişkilerde belirgin güçlük çeken bir kişidir. Onun bu iletişim sorunu, iş arkadaşları tarafından yanlış yorumlanıp, onun üstünlük duygusu içinde veya düşmanlık duyguları besleyen bir kişi olarak anlaşılmasına neden olabilir.

17. Hırslı;

İşindeki başarı grafiğini devamlı yükseltme arzusu içindedir. Ne kadar çok çalıştığını amirlerine göstermek için evine bile iş taşır. Onun bu abartılı çalışma tarzı, iş arkadaşlarının kıskançlığına yol açar.

18. Hipokondriyak;

Hastalık hastası diye tanımlanan bu kişi, çalışmaktan, işyerindeki her Şeyden sürekli olarak Şikayet eder. Sonuçta onun bu yakınmaları, herkeste sıkıntı vermeye başlar. Bir süre sonra işyerinde psikolojik taciz olgusunun hedefi haline gelir.

Yukarıda özetlenen kişilik niteliklerinden hareketle işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerle ilgili olarak c temel grup ayırt etmek mümkündür. Bunlar;

- Belirgin beceri ve yetenekleri olup, başkalarında, özellikle gc elde etmek isteyen ancak yetersiz bir tacizcide, kıskançlık duygusu oluşturan kişiler.
- Daima başkasının hizmetinde olup, devamlı onu eğlendirmeye, mutlu etmeye çalışan kişiler.
- İşyerinde gerilime neden oldukları için diğer çalışanlar tarafından sevilmeyen, özel sıkıcı nitelikleri bulunan kişiler (Tınaz ve Ark. 2008).

2.2. Mobbing Süreci

Literatür incelendiğinde, mobbingin ortaya çıkmasında özellikle uygulayanın ve mağdurun kişilik yapısı, bunun yanı sıra iş ortamı ve durumsal özelliklerin de etkili olduğu grlmektedir. Mobbing uygulayıcılarının ve mağdurların özellikle mobbing sürecinin tarafları başlığı altında değinilmiştir (Yıldız, 2015).

Psikolojik taciz çeşitli aşamaları içeren bir süreç Şeklinde devam eder. Psikolojik taciz rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir (Tınaz, 2006). Mobbing oluştukça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve mobbing mağdurunun özellikle psikolojik sağlığı bozulur. Sulama, kck düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, tutum ve davranışların tümü aynı anda uygulanamayacağı için mobbing bir süreç Şeklinde uygulanır (Tutar, 2004).

Ayrıca psikolojik Şiddetin (Mobbing) yaşandığı süreçte örgütlerde algılanan örgüt iklimi; gergin, rekabete dayalı, çalışanların birbirini sürekli takip ettiği bir ortamdır. Bunun dışında mobbing yaşandığı örgütlerde farklı düşünceler genellikle

yöneticinin lehinde karara bağlanmaktadır. Mobbing yaşandığı örgütler bu süreçte; psikolojik çalışma çevresi, yetersiz bilgi akışı, görevler ve hedefler hakkında karşılıklı konuşmaların eksikliği gibi örgüt kültürüyle ilgili özelliklere sahiptir (Yaman, 2010).

Mobbing, çalışanların onuru, dürüstlüğü, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliğine saldırıyla başlar. Mağdurun kişisel imajı, meslek ahlakı ve mesleki yeterliliklerine saldırıyla devam eder. Mesleki yeterlik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda, o kişiye güvenilemeyeceği anlamına gelir. Mobbing aktörünün algılamasına göre, eğer ona güvenilmiyorsa, yaptığı iş değersizdir ve kendileri de değersiz hale getirilmelidir (Tutar, 2004).

Bir başka kaynak ise mobbing sürecini yıldırma süreci olarak değerlendirmiş ve şu maddelerle açıklamıştır;

- Kişinin; saygınlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine saldırılır.
- Olumsuz, aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içerir.
- Bir ya da daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilir.
- Sistematik ve sürekli olarak uygulanır.
- Kurban kusurlu duruma düşürülür.
- Kişi duruma boyun eğmeye zorlanır.
- İşten ayrılmaya mecbur edilir ve bu, kurbanın kendi seçimi olarak gösterilir (Baltaş, 2006).

Mobbing, bir iş yerinde birden bire ortaya çıkmamaktadır. Bu davranış şekli bir süreç halinde devam etmekte ve çeşitli psikolojik faktörler ortaya çıkmakta, mobbing mağdurunu olumsuz biçimde etkilemektedir. Bir iş yerinde ortaya çıkan mobbing, tanımlama, anlaşmazlık, saldırganlık, kurumsal güç ve işe son verme aşamalarından geçmektedir (Işık, 2007; Leymann 1996). Zorbalık, psikolojik şiddet, mobbing genel olarak aynı sayılsa da teorik yaklaşımlar açısından farklılık gösterebilir. Önemli olan tanımlamayı doğru yapabilmektir. Böylece hangi aşamada olduğunuzu görebilir önleminizi alabilirsiniz. (Moreno ve Ark. 2007).

2.2.1 Tanımlama

Bu aşamada mobbing mağduru, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya “psikolojik sorunları olan” biri olarak tanımlanmakta ve damgalanmaktadır. İş yeri yönetiminin yanlış karar ve taraflı tutumu ile de tanımlama süreci hızlanmaktadır. Bu süreç sonunda hemen her zaman, işten çıkarılma, yer değiştirmeye zorlanma, zorunlu istifa ya da istifaya zorlanma bulunmaktadır (Işık, 2007; Leymann, 1996).

2.2.2. Anlaşmazlık

Anlaşmazlık aşamasında henüz ortaya çıkmış bir mobbing bulunmasa da, iş yerindeki bir anlaşmazlığın mobbing davranışına dönüşebilmesi mümkündür. İş yerinde çalışan özellikle zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini sınırlayabilir. Bu durumda mobbing mağduru izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz. Mobbing mağduru ile ilişki kuran diğer çalışanların da bu nedenle mobbing mağduru olma riski ortaya çıkar. Böylece mağdur iş yerinde görmezden gelinir, yok farz edilir ve saygı görmez (Işık, 2007; Leymann 1996).

2.2.3. Saldırganlık

Bu aşamada mağdura karşı karalama kampanyası başlatılır ve mağdur hakkında asılsız dedikodular çıkarılır. Mağdur çeşitli iftiralara maruz bırakılır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni başka şeylerde aranır veya herhangi bir kusuru ile alay edilir. Psikolojik sağlığı ile ilgili söylentiler çıkarılır, siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır veya isimler takılır, unvanları göz ardı edilir ve saygısızca hitap edilir (Tutar, 2005; Leymann 1996).

2.2.4. Kurumsal Güç

Yönetim, anlaşmazlıkta taraf olmasa da, iş yerinde uygulanan psikolojik şiddeti görmezden gelerek, göz yumarak bazen de kışkırtarak mobbinge neden olabilir (Işık, 2007; Leymann 1996). Bu durumda mağdur, yönetimi arkasına alan ve mobbing uygulayan kişi karşısında, kendini çaresiz görür (Işık, 2007).

2.2.5. İşin Sonlandırılması

İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet, mağdurda travma sonrası stres bozukluğunu tetikler ve mağdurda işten çıkarılmadan sonra da, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Ayrıca mağdurun işini bırakması halinde de mağdur psikolojik şiddetten kurtulamaz (Tutar, 2005).

Bir başka kaynakta ise mobbingin tam olarak görülebilmesi için güç dengesizliğinin, yani uygulayanın güçlü, mağdurun ise güçsüz olması gerekir. Özellikle üst yönetimden ve kendi grubundan psikolojik olatacak güçlendirilen kişilerin göstereceği mobbing davranışının etkili olma ihtimalinin yüksek olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2015).

Birçok kaynakta ve yapılan çalışmalarda mobbing süreci hakkında çeşitli teoriler vardır farklı bir teoriyi de Yaman (2009) Mobbing sürecini şu şekilde sıralamıştır;



Şekil 1: Psikolojik Şiddet (Mobbing) Süreci (Yaman, 2009).

2.3. Mobbing Dereceleri

Mobbingi kişiler üzerindeki değişik etkilerine göre, birinci, ikinci ve üçüncü olarak, üç derece tanımlama yararlı olabilir. Vücut yanığındaki değişik derecelere benzetme yaparak, kişinin yaşadığı olaylardan ne kadar “yandığını” veya “yaralandığını” ayırt etmek bu şekilde gerçek olabilir. Mobbingin dereceleri belirlenirken mobbingin şiddeti, süresi ve sıklığına ek olarak, kişilerin psikolojileri, yetiştirme şekilleri, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Davenport ve Ark. 2003).

2.3.1. Birinci Derece Mobbing; Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar veya aynı iş yerinde ya da farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir.

2.3.2. İkinci Derece Mobbing; Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır.

2.3.3. Üçüncü Derece Mobbing; etkilenen kişi iş gücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulanmasının yararı olabilir (Davenport ve Ark. 2003).

2.4. Mobbingin Ayırt Edici Özellikleri: Sıklık ve Uzun Sürelilik

Mobbing ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde buradaki öne çıkan parametrelerin sıklık, uzun sürelilik, olumsuz davranışa tepki ve taraflar arasındaki güç farklılığı olduğu görülmektedir. Özellikle de işyerlerinde görülen kötü niyetli davranışların mobbing ile ilişkilendirilmesinde davranışın süreklilik ve sıklık boyutları ağır basmaktadır (Kaya, 2012).

Araştırmacılara göre, zorbalıktan söz edilebilmesi için ilgili davranışların olumsuz ve düşmanca olması, sistematik bir biçimde tekrarlanması ve belirli bir sıklıkla belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik ya da zaman zaman sergilenen olumsuz bir kişilerarası davranış zorbalık olarak nitelendirilmez (Aydın, Öcel, 2009; Salin, 2003).

Süre ve sıklık unsurları mobbingin teşhisinde önemli ölçütleri oluşturmanın yanı sıra mobbingin gelişim seyrini ve sonucunu da etkilemesi bakımından önem taşımaktadır. Mobbingin sistemli bir şekilde uygulanması ve süreklilik arz etmesi mobbingin etki derecesini de artırmaktadır (Özer, 2009). Mobbingin mağdur üzerinde kalıcı psikolojik hasar bırakmasının temelinde bu yüzden bu iki unsur belirleyici rol oynamaktadır (Kaya, 2012).

Yapılan araştırmalara göre, mobbingin ortalama süresi 15 ay olmakla beraber en kısa 6 ay, en uzun ise 29-46 aydır. Bu uzun dönem içinde sürecin kalıcı olan

etkileri ortaya çıkmaya başlar (Yılmaz ve ark. 2008). Leymann, (1996) mobbing eylemlerinin teşhisinde bunun en az altı aylık dönem içinde haftada bir yapılmış olmasını ölçüt olarak kabul etmektedir (Kaya, 2012).

2.5. Mobbing Sürecinde İzleyiciler

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde izleyici olarak rol alanlar, sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, olan bitenler karşısında çoğu kez susmayı tercih eden kişilerdir. İş arkadaşları, amirler veya yöneticiler arasında, olayın içinden kolayca sıyrılabilmek için herhangi bir sorumluluk almaktan kaçan çok sayıda izleyici olabilir. İzleyicileri sergiledikleri davranışlar bakımından da bazı tiplere ayırmak mümkündür (Tınaz ve Ark. 2008).

2.5.1. Diplomatik İzleyici

Bir çatışma olgusu içinde genelde aracı rolünü oynamayı tercih eder. Bu nedenle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride mağdur konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

2.5.2. Yardakçı İzleyici

Bu izleyici, adeta bir emir eli gibi mobbingciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez. Kendisini güvenilir bir iş arkadaşı olarak gösterse de, amirinin başka bir kişiye karşı psikolojik şiddet uyguladığını anladığı an, ona destek vermekten geri kalmaz.

2.5.3. Meraklı İzleyici

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle çok fazla ilgilenen izleyici tipidir. Sağlık ve özel yaşamla ilgili sorular sorarak başkalarının özel alanlarına ve konularına girer. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur.

2.5.4. Bir Şeye Karışmayan İzleyici

Bu tip izleyici, ortaya çıkmayan herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Aksi takdirde başkalarının, onun bu işte parmağı olduğundan şüpheleneceklerinden korkar. Tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

2.5.5. Sahte Masum İzleyici

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda mobbingciye destek çıkar. Kendini sağlama alma eğilimindedir öyle ki, işyerinde psikolojik tacizin uygulandığını hiç fark etmediğine dair yalan dahi söyler (Tınaz ve Ark. 2008).

2.6. Mobbing Davranışları

Psikolojik şiddete neden olan davranışların neler olduğunun; diğer bir deyişle hangi davranış biçimlerinin bu düşmanca etkileşimde yer aldığı bilinmesi sorunun belirlenmesinde ve çözümünde önemlidir. Psikolojik şiddeti (Mobbing) teşhis etmek için hangi davranışların saldırganlık (Mobbing) olduğunu bilmek önemlidir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009). Bu davranışlar, tek tek ele alındığında gündelik yaşamın sıradan etkileşimleri olarak kabul edilebilir. Bazı durumlarda ise mağdurlar, maruz kaldıkları davranışları saldırganlık olarak nitelendirmedikleri için mobbingin farkına varmazlar (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

Ancak, işyerinde devamlı bir şekilde ve çok sık tekrarlanan bu davranışların anlamları ve içerikleri zamanla değişmekte ve kurgulanmış tehlikeli sosyal ilişkilere dönüşmektedir (Tınaz, 2006). Böylece uzun bir süre boyunca ve sıklıkla tekrarlanan bu davranışlar, çalışanın işyerinde zorlu bir psiko-sosyal mücadele gerektiren koşullar içinde bulunmasına yol açmaktadır. Psikolojik şiddet (mobbing) davranışları, davranışın özelliğine ve mağdurun üzerinde bıraktığı etkiye göre beş temel grupta sınıflandırılmaktadır (Leymann, 1996). Bu sınıflandırmaları Leymann 1996 aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır.

1.Grup Davranışlar; İlk grupta, çalışanın işyerinde kendini göstermesini engelleyen ve diğer çalışanlarla iletişim olanaklarını ortadan kaldırmayı amaçlayan davranışlar yer almaktadır. Bu grup içinde çalışanın sözünü kesmek, yaptığı işi eleştirmek, kendini göstereceği işleri yapmasına engel olmak, özel yaşamını eleştirmek, herkesin önünde yüksek sesle azarlamak, yazılı veya sözlü olarak tehdit etmek, jest, mimik ve bakışlarla kurulmak istenen ilişkiyi geri çevirmek gibi davranışlar bulunmaktadır. İşyerlerinde sıkça görülebilen bu tür davranışlar, çalışanın kendini ifade etmesini, grupta varlığını göstermesini ve çevresi ile sağlıklı iletişim kurmasını engellemektedir.

2.Grup Davranışlar; İkinci gruptaki davranışlar ise, mağdurun sosyal ilişkilerine olan saldırılardır. Sosyal ilişkiler, işyerindeki iletişimin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Çalışma grubu içinde umursanmak, bir gruba ait olmak ve değerli olduğunu hissetmek çalışanın en temel gereksinimlerindedir. Çalışanın işyerinde sosyal ilişkilerinin engellenmesi, iş arkadaşlarının onunla konuşmaması, sanki orda değilmiş gibi davranmaları, çalışanın sosyal ilişki kurma hakkının elinden alınmasına ve çoğu durumda telafisi imkânsız sorunlar yaşamasına neden olmaktadır.

3.Grup Davranışlar; Çalışanın saygınlığı, karakteri ve kişisel bütünlüğüne yönelik psikolojik şiddet davranışları ise, üçüncü grubu oluşturmaktadır. Bunlar; çalışan hakkında asılsız söylentiler üretmek, arkasından kötü konuşmak, onu gülünç duruma düşürmek, ona akıl hastasıymış gibi davranmak, psikolojik tedavi görmesi için çeşitli baskılar yapmak, yürüyüşü, jest, mimik ve ses tonunu alaycı ve küçük düşürücü biçimde taklit etmek, bir kusuruyla, özel yaşamıyla, dini ve/veya siyasi görüşü ile alay etmek, kararlarını sürekli sorgulamak, küçük düşürücü lakaplarla seslenmek, çabalarını ve başarılarını küçümsemek, cinsel imalarda bulunmaktır.

4.Grup Davranışlar; Çalışanı fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlamak, gözdağı vermek için şiddet gösterilerinde bulunmak (bir kül tablasını veya bardağı duvara fırlatmak vb.) ve cinsel taciz gibi çalışanın sağlığını tehdit eden davranışlar ise, son gruba girmektedir. Mağdurun doğrudan psikolojik ve fiziksel sağlığını hedef alan bu tür saldırılar, psikolojik şiddet davranışları içinde en dayanılmaz ve onur kırıcı olanlardır.

5.Grup Davranışlar; Belirtilen bu psikolojik şiddet davranışlarından her biri tek tek ele alındığında alçakça, kaba ve uygunsuz davranışlar olarak da tanımlanabilir. Bazıları belirli koşullar altında bir kereye mahsus hoş görülebilir düzeyde ya da davranışı yapan kişinin kötü bir gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak kasıtlı ve sistematik biçimde kurgulanarak, uzun bir süre ve sık sık tekrarlanarak devam etmesi davranışların bir psikolojik şiddet sürecine dönüşmesine neden olmaktadır. Ayrıca bir psikolojik şiddet olayında yukarıda sayılan şiddet davranışlarının tümünün görülmesi gerekmez. Örneğin, bir psikolojik şiddet sürecinde çalışanın daha çok iletişim kurma olanakları kısıtlanırken,

bir başka olayda ise, sadece mesleki onuruna yönelik şiddet davranışları uygulanabilir (Davenport ve Ark. 2003).

2.6.1. Mobbingin Ortaya Çıkmasına Etki Eden Faktörler

Mobbing tüm işyerlerinde görülebilir ve herkes mobbing olgusu içinde saldırgan, kurban veya izleyici olarak yer alabilir. Mobbingin oluşumu tek bir nedene bağlı değildir, birbiriyle etkileşimli unsurlar mobbinge neden olabilmektedir.

Psikolojik şiddet uygulayanın kıskanç, iki yüzlü olması veya narsist, obsesif, sadist, paronoid veya antisosyal kişilik bozukluklarının olması da psikolojik şiddet nedeni olabilmektedir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

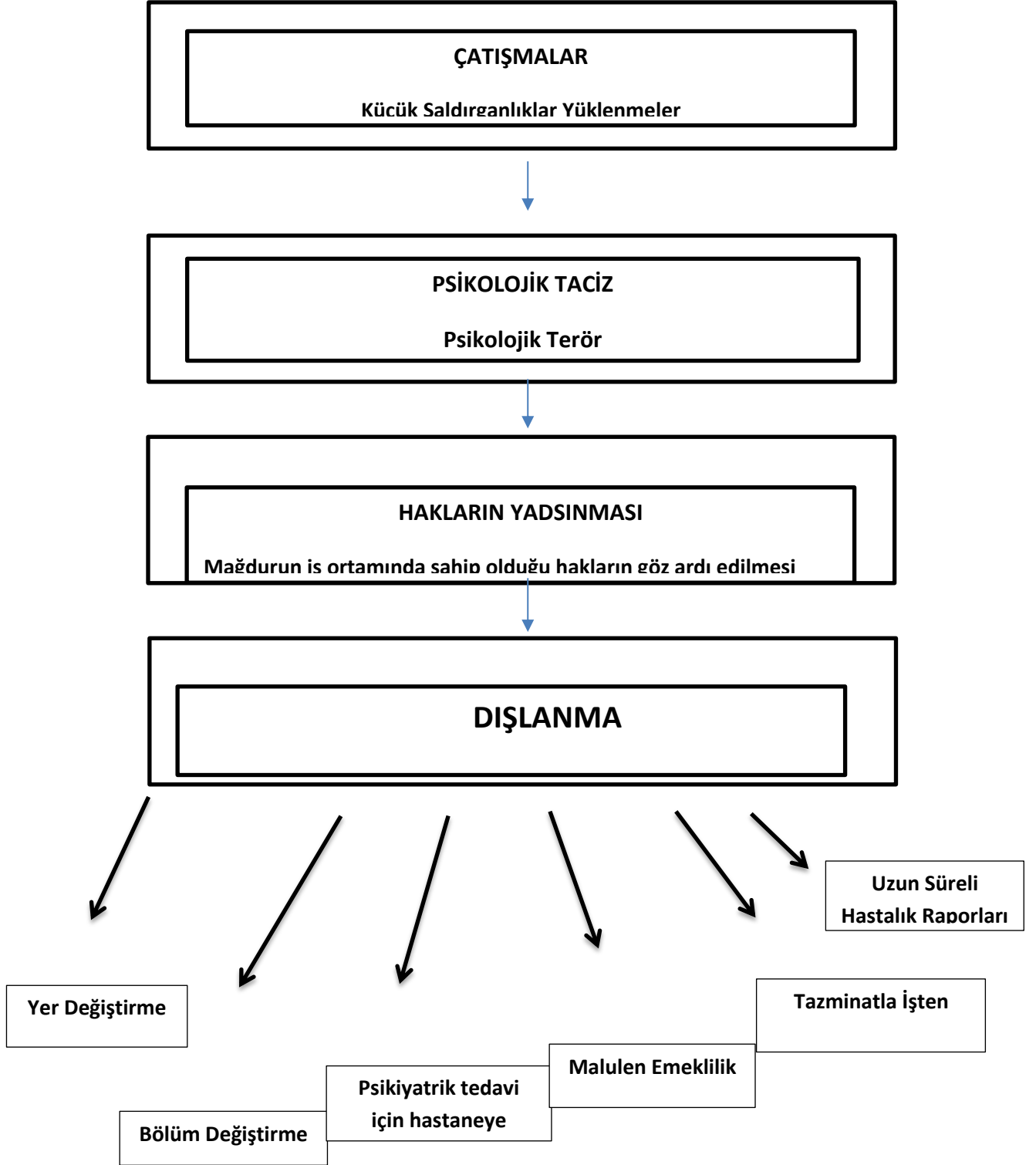
Leymann (1996) mobbing ile ilgili çalışmalarında genel olarak insanların mobbinge başvurmasında dört temel neden görmektedir

- **Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak:** Bu kişiler bir grubun ancak belirli bir yeknesaklığın varlığında kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanmaktadırlar. Bu nedenle grup normları itaat edilmesi gereken kurallar olarak görülmektedir.

- **Düşmanlıktan hoşlanmak:** İnsanlar hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için mobbing yapmaktadırlar. Bunda kişinin kuruluş hiyerarşisinin neresinde bulunduğu pek bir rol oynamamaktadır. Sadece kişisel hoşnutsuzluğun etkisiyle bu süreç başlatılabilmektedir.

- **Can sıkıntısı nedeniyle zevk arayışı içinde olmak:** Burada asıl amaç eziyet etmek ve olanlardan haz duymaktır.

- **Önyargıları pekiştirmek:** İnsanlar belli sosyal, ırksal veya etnik bir grubun üyesi olduğu için kendilerine benzemeyen ve kendi gruplarının dışında saydıkları kimselere karşı mobbing yapabilmektedirler. Bu mobbingin ayrımcılık boyutuna işaret etmektedir (Leymann, 1996).



Şekil 2: Psikolojik tacizde dört aşama (Leymann, 1996)

Örgütlerde psikolojik yıldırma konusunda yapılan araştırmalar, bunun birçok nedeninin olduğunu göstermektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada, örgütlerdeki psikolojik yıldırmaı ortaya çıkaran nedenler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir (Unacceptable, 2006; Turan, 2006).

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

şekil 3: Örgütte Psikolojik Yıldırmaı Ortaya ıkaran Nedenler (Unacceptable, 2006; Turan, 2006).

Namie Gray tarafından Amerika'da yapılan psikolojik yıldırma araştırmasına göre iş görenlerin %58'i, aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir "uşak" gibi davranılmasına itiraz ettikleri için, %56'sı kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları için ve kıskanıldıkları için, %49'u sosyal becerileri, işyerinde sevlmeleri ve pozitif tutumları nedeniyle, %46'sı ise, kendilerine kaba davranıldığı ve buna karşılık verdikleri için, %42'si ise psikolojik şiddet uygulayanın zalim kişiliği nedeniyle işyerinde psikolojik yıldırmaı maruz kaldıklarını belirtmişlerdir(Gray, 2000; Turan, 2006)

2.7. Mobbing Uygulayanların Özellikleri

Mobbing uygulayanların bir takım özellikleri mevcuttur (Salvucci, 2006). Bu özellikleri maddeler halinde sıraladığımızda şöyledir;

- Başkalarını sözlü tehdit veya fiziksel eylemlerde kontrol altına alma ihtiyacı duymak.
- Başkalarından daha çabuk sinirlenmek ve güç kullanmak,
- Mağdurlarla ilişkilerinde onların sorunlarını yeterince anlayamamak,
- Saldırgan davranışlar gösterenleri örnek almak,
- Sürekli saldırgan davranışlar içinde bulunmak,
- İnsanların hareketlerinde düşmanca nedenler aramak,
- Sinirli ve kindar olmak,
- İnsanlarla iletişimde ebeveynlerin yeterince örnek olmaması,
- Saldırgan gruplarla ilişkili olmak,
- Ebeveynlerin yapıcı problem çözme becerisi konusunda yeterince örnek olmaması,
- Saldırganlığı benlik imajlarını korumanın bir yolu olarak görmek,
- Evde tutarsız bir disiplin uygulaması,
- Güç ve kontrol duygusunu sürdürmede fiziksel imajı önemli görmek,
- Öfke uyandıran düşüncelere odaklanmak,
- Pek çok ailevi sorun yaşamak,
- Ebeveynlerin çocuklarını nerede bulunduğundan habersiz oluşu,
- Evde fiziksel ve duygusal istismara uğramak,
- Grup içinde dargınlık ve engelleme duyguları yaratmak,
- Takıntılı ve katı hareketler sergilemek (Salvucci, 2006).

Ayrıca bir başka kaynakta Mobbing davranışını uygulayanların çocukluk döneminde okulda zorbalık gösteren bireyler, yetişkin olduklarında zorbalık eylemlerini aile içi şiddete ve iş ortamında da mobbing eylemlerine dönüştürebilmektedirler. Bu dönüşüm, kişinin bulunduğu ortamda kendini daha güçlü hissetme ve diğerlerini küçük görme eğilimi şeklinde gelişmekte olduğunu (Atalay, 2010), yani psikolojik şiddet uygulayanların bir başka özelliği de bireyin çocukken yaşadığı şiddet davranışlar olduğunu söylenebilir.

2.8. Mobbing Nedenleri

Psikolojik taciz-şiddet (mobbing) vakalarının nedenleri incelendiğinde, örgütsel, yönetsel ve sosyo-kültürel birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Psikolojik tacize, işyerindeki fiziksel faktörler (kalabalık, gürültü düzeyi vb.), güvencesiz çalışma koşulları, rol belirsizliğinin veya çatışmasının yaşandığı çalışma ortamı veya saldırgan-savunmacı örgüt kültürü gibi örgütsel faktörler neden olabilmektedir (Lutgen-Sandvik ve Namie; 2009 Tınaz ve Ark. 2013)

Psikolojik taciz bir kısır döngüdür ve bu döngüyü anlamak için etki eden faktörler bütünü ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemek gerekir. Bütün ve parçalar arasındaki ilişkiyi inceleyen sistem yaklaşımına göre, bireyler çevrenin bir parçasıdır ve çevre ile ilişki halindedir. Bir problem söz konusu olduğunda, sistemin her parçasının buna katkısı vardır. Sistem yaklaşımı, insan davranışlarının tek tek nedenlerinden çok, bütünü oluşturan parçaların birbiri ile ilişkisini anlatmaya çalışır. Kalıcı çözümler ancak bu bakış açısı ile getirilebilir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

İşyerinde mobbingin belli bir nedeni yoktur; bir çok faktör mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilir (Tutar, 2004).

İş yerindeki psikolojik tacizin nedenleri tek yönlü teorilerle açıklanamaz (Poussard ve ark. 2009; Zapf 1999). Mağdurun ve saldırganın kişilik özelliklerinin yanı sıra, sosyal ve organizasyonel sebepler göz ardı edilmemelidir. İş yerinde psikolojik tacizde, sebep-sonuç ilişkisini tanımlamak her zaman çok kolay değildir çünkü aynı anda birkaç nedenle taciz ilişkisi başlayabilir. Örneğin; organizasyonda tacize sebep olabilecek kurallar olabilir ve aynı zamanda yöneticilerin kayıtsız olayı büyütebilir, stres altındaki mağdur kaygılı ve öfkeli davranışlarla çalışma grubunu negatif etkileyerek kendinden uzaklaştırabilir, sosyal ortamdaki soğukluk bilgi akışını engelleyebilir, bu yüzden mağdur işini doğru yapamaz. Böylece, döngüsel sebeplerle taciz katlanarak devam edebilir. Bütün bu faktörler aynı anda tacizi etkilemektedir. Sadece saldırgan ve mağdur ilişkisine bakarak sonuç çıkarmak eksik ve yanıltıcı olacaktır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

Psikolojik tacizin (Mobbing) doğasını anlayabilmek için psikodinamik bakış açısının kullanılması gerekmektedir (White, 2004). Psikodinamik yaklaşım sistemi bakış açısına benzer şekilde, bireyin, kişilerarası ilişkilerin, grubun ve organizasyonun bilinç dışı tacizde rol aldığını iddia eder. Tacizi besleyen organizasyonel faktörler (kültür, değerler, yapı, süreç ve değişim faktörleri), grup dinamikleri, mağdur ve mağduru inciten olaylar hep birlikte ele alınmalıdır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009).

Psikolojik şiddete neden olan 10 ana nedene baktığımızda;

- Bireyi grup kurallarına uymak için zorlamak,
- Düşmanlıktan zevk almak,
- Can sıkıntısını gidermeyi istemek,
- Mağdurun psikolojik ve fiziksel acı çekmesinden keyif,
- Kayırmayı teşvik etmek,
- Çıkar için her yolu mubah kılmak,
- Kendi zaaflarını ve açığını telafi etmeye çalışmak,
- Bencilce davranmak,
- Özsever/narsist kişilik özelliklerine sahip olmak,
- Yanıltılmış sosyal içgüdü sahip olmaktır (Yaman, 2009).

Ancak sadece bu nedenlerin mobbinge yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de mobbing sebebidir bunlar;

- Psikolojik tacizin disiplinin, verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının düşürülmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikler,
- Şikâyet prosedürünün işletilememesi,
- Liderlik vasıflarında zayıflık,

- Birini suçlama ve suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması ya da düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesidir (Erdoğan, 2009).

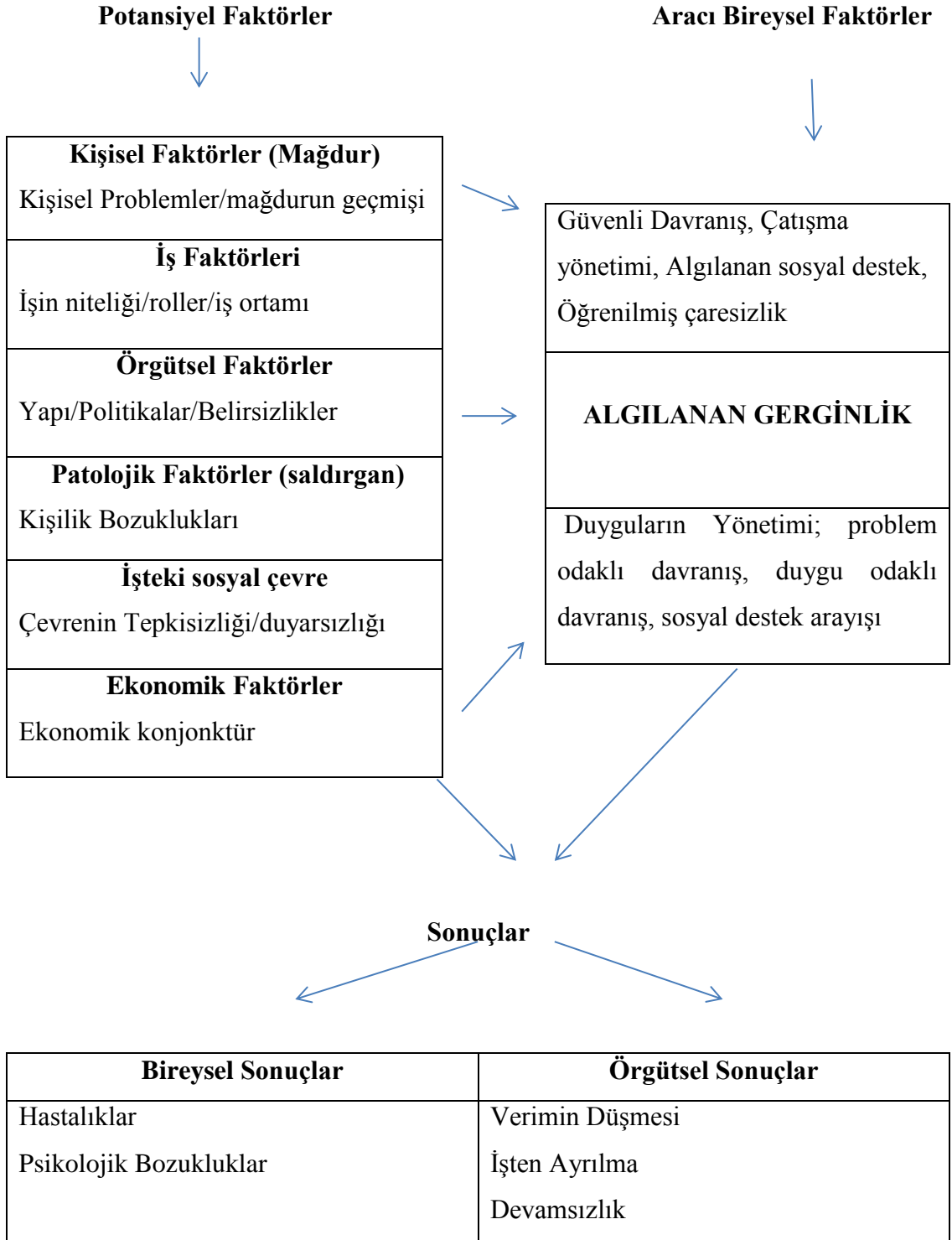
Bunun yanında psikolojik şiddetin nedenlerine baktığımızda şunları görmekteyiz; mağdurun koşulları, kişiliği ve psikolojisi; anlaşmazlık gibi bir neden ve son olarak toplumsal değerler ve kurallar gibi örgüt dışı etmenler karşımıza çıkmaktadır (Davenport ve Ark. 2003).

İş yerinde veya ofiste psikolojik baskı unsuru olarak kullanılan mobbing olgusunun en önemli sebebi, kendi konumunu korumak için daha yetenekli personeli yıldırma, sindirmek ve kendi konumuna yaklaşmasını engellemektir (Ören, 2007). Uygulamaya dayalı çalışmalar, iş yerindeki psikolojik şiddetin(mobbing), iki sebebi olduğunu göstermektedir. Bunlar, mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörlerdir (Yaman, 2009; Einarsen, 1999).

Psikolojik şiddetin (mobbingin) diğer nedenleri olarak; zayıf yönetim anlayışı, mobbing uygulayanın saldırgan yapısı, aşırı iş yükü, yöneticinin yetersiz ve ilgisiz olması, yeterli olmayan gelir düzeyi, iş yeri güvensizliği, istismara açık bir şekilde müsait olan çalışanlar vb gibi birçok şey sayılabilmektedir (Ekiz, 2010).

Mobbing'in, her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbirinin etkisini çoğaltan ve birbiri ile etkileşim içinde bulunan beş unsurdan kaynaklandığını belirtilmektedir. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır;

- Psikolojik şiddet uygulayanın, yaşamış olduğu psikolojik ve koşullar,
- İşyerinin kültürel yapısı,
- Psikolojik şiddet mağdurunun, yaşadığı koşullar, kişiliği ve psikolojisi,
- Aralarındaki anlaşmazlıklar gibi tetikleyici faktörler,
- Toplumun değer yargıları ve kuralları (Davenport ve Ark. 2003).



Şekil 4: Psikolojik Tacizi (Mobbing) Etkileyen Faktörler ve Sonuçları (Poussard ve Çamuroğlu, 2009)

2.9. Mobbinge Maruz Kalmamak İçin Alınacak Önlemler

Kuruluşlar, Örgütler; Takım çalışması, yetkilendirme, güven, dürüstlük, açık ve sık iletişim, personel geliştirme gibi alanlarda mükemmelere ulaşmaya çalıştıkça, şikayet ve anlaşmazlık çözümü konularında etkinlikte buldukça psikolojik şiddetin önleme ihtimali de artacaktır (Davenport ve Ark. 2003).

Nitekim Davenport ve Ark. (2003)'e göre psikolojik şiddetle başa çıkmanın beş yolu vardır;

1. Bilmezden gelmek veya bu olguyla beraber yaşamak,
2. Kabul edip teslim olmak,
3. Kendi yolunu kabul etmek,
4. Uzlaşmak,
5. Herkesi tatmin etmeye çalışmaktır.

Kişinin hangi yolu seçeceği; kişilik ve deneyimleri, çatışmanın şekli, kişi için önemi, karşısındakiyle ilişkisi ve karşısındakinin nasıl bir tepki vereceği konusundaki tahmini gibi çeşitli karmaşık etmenlere bağlıdır (Yaman, 2009).

Yukarıda bahsedilen psikolojik şiddetle başa çıkmada kullanılacak stratejilere bakıldığında birçoğunun aslında çatışmalara kalıcı çözümler sağlayamayacağı söylenebilir. Bazı stratejilerin mağduru daha da zor durumda bırakma ve psikolojik şiddete maruz kalma durumunu daha da artırma olasılığı yüksek olabilir.

Şöyle ki; birinci strateji 'bilmezden gelmek veya bu olguyla beraber yaşamak' ve ikinci strateji 'kabul edip teslim olmak' mağdura kazanım olarak bir şey sağlamayacağı gibi tam tersi saldırıların daha da artmasına yol açabilecek özellikte tavrı ve davranışlara yönelmektedir. Çünkü hep karşı tarafa taviz verme durumu gerçekleşmektedir. Üçüncü stratejiye bakıldığında 'kendi yolunu kabul ettirmek' de uzlaşmaya yönelik değildir. Bu kez tam tersi mağduru kendi çıkarlarını ve ağırlığını ortaya koymak, karşı tarafı yok sayma temeline dayanmaktadır. Dördüncü stratejiye baktığımızda 'uzlaşmak' çözüm adına en sağlıklı olan strateji olarak gözükmektedir. Beşinci strateji 'herkesi tatmin etmeye çalışmak' ise makul görülmemekte fakat gerçekleştirme adına daha zor gözükmektedir. Çünkü herkesi memnun etmek hiç de kolay değildir (Yaman, 2009). Bunun dışında aile desteği ve dini inanç bireyin

mobbinge maruz kalmasından kaynaklanan sıkıntılarını azaltmada önemli bir etkidir. (Yaman, 2009; Weber ve Cummings, 2003).

2.10. Mobbingin Örgütsel Etki ve Maliyetleri

Psikolojik şiddet olgusunun birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Örgüt açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Örgüt içinde takım çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, örgütün saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur (Tınaz, 2006).

Diğer yandan mobbingin ilk anlarda astlar üzerinde çalışma gücü doğurabilir ve itaat (uyum) sağlayabilir. Korkunun psikolojik etkisi altında kalan personel korkuyu doğuran etmenin (amilin) gücünü kaybettiğini veya zayıfladığını hisseder hissetmez derhal isyankar bir tavır takınacaktır. Bazen görünüşte uyum sağlamamış olduğu halde, gizli sabotajlar, iş yavaşlatmalar, görünmeyen israflar gibi örgütü içten yıkıcı faaliyetler yönetsel etkinliği ve verimliliği azaltacak veya ortadan kaldıracaktır (Eren, 2012).

Bunun yanında mobbingin örgütlere psikolojik maliyetleri olmaktadır ve bu sonuçlar şunlardır (Tınaz, 2006).

- ✓ Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- ✓ Olumsuz örgüt iklimi,
- ✓ Örgüt kültürü değerinde çöküş,
- ✓ Güvensizlik ortamı,
- ✓ Genel saygı durumlarında azalma,
- ✓ Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması,

Ayrıca mobbingin örgütlere ekonomik maliyetleri de vardır (Tınaz, 2006).

- ✓ Hastalık izinlerinin artması,
- ✓ Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması,
- ✓ İşten ayrılmaların artmasıyla yeni iş gören alımının gerektiği maliyet,
- ✓ İşten ayrılmalarının artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,

- ✓ Genel performans düşüklüğü,
- ✓ İş kalitesinde düşüklüktür.

Aşağıda ise mobbingin psikolojik ve ekonomik maliyetleri tablo halinde sunulmuştur.

Etki Alanı	<u>Psikolojik Maliyetler</u>	<u>Ekonomik Maliyetler</u>
Bireyler	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşlıkların kaybı İntihar/ cinayet	İlaçla ayakta tedavi Terapi masrafları Doktor faturaları Hastane faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukat ücretleri İşsizlik Kapasite altı çalıştırma İş arama
Aileler	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık veya boşanma acısı Çocuklara etkileri	Ailenin gelir kaybı Ayrılma veya boşanma masrafları Terapi masrafları

Örgütler	Anlaşmazlıklar Hastalıklı örgüt kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketinin maliyeti Düşük verim ve iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara ödenen tazminatlar İşsizlik maliyetleri Yasal işlem dava masrafları Erken emeklilik Yükselen personel yönetim maliyetleri
Toplum	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik masrafları Kamu yardım programlarına talebin artması

Şekil 5: Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Psikolojik ve Ekonomik Maliyetleri (Davenport ve Ark. 2003).

2.11. Mobbingin Sonuçları

Örgütlerde mobbing davranışları sonucunda en fazla zarar gören birey mağdurdur. Kasıtlı, planlı, sistematik ve periyodik bir biçimde tekrarlanan mobbing davranışları, birey üzerinde sürekli olarak gelişen zararlara yol açmaktadır. Son derece zalimce ve karmaşık bir süreç olan bu yıpratıcı mobbing sürecinin etkilerini çeşitli açılardan incelenebilmektedir.

Yavaş yavaş yitirilmekte olan ruhsal ve fiziksel sağlığın yeniden geri getirilmesi amacıyla hastanelere, doktorlara ve ilaçlara ödenen paralar, mobbingin bireyler üzerindeki ekonomik sonuçlarını akla getirmektedir. Mağdurun işten çıkmak zorunda kalması ya da işten atılması sonucunda ise düzenli bir kazancın yok olmasına sebep olmaktadır. Mobbingin sosyal sonuçlarına bakıldığında ise, mağdurun sosyal imajının zedelendiği görülmektedir. Kurbanın depresif tarzda konuşması ve davranmasından sıkılan iş ya da yakın arkadaşları onunla ilişkilerini kesmeye başlamaktadırlar. Çevresindeki bireyler artık onu “başarısız, elindekileri yitirmiş bir birey” olarak algılamaktadırlar. İş ortamında dışlanmış, yabancılaşmış ve kariyer kimliğini kaybetmiş birey, artık sosyal ve aile çevresindeki yerini de kaybetmektedir (Tınaz ve Ark. 2008).

Mobbingin mağdur üzerindeki etkileri, derecesine göre sonuçlar doğurmaktadır. Mikkelsen ve Einarsen'in (2001), Psikolojik tacizi “güneş yanığı” benzetmesine dayanarak, tacize düşük seviyede maruz kalmanın, birinci derece yanık gibi, sıklıkla oluştuğunu fakat kolay iyileştiğini belirtmiştir. Daha yoğun, uzun süreli ve daha sık taciz ise, ikinci derece yanık gibi, daha acı vericidir. Daha da vahim olan üçüncü derece yanıklar, kalıcı zararlar ve derin yaralar açar. Taciz bağlamında ise, kalıcı psikolojik hasar uzun psikoterapi ve rehabilitasyon süreçlerini gerektirir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; Mikkelsen ve Einarsen, 2001).

İş, bir kendini gerçekleştirme aracıdır. Mağdurların genelinde, tacize bağlı olarak iş performansı düştükçe başarı duygusunun da azaldığı saptanmıştır. Kendinden yeteneklerinden şüphe etmeye başlayan mağdurun sosyal kimliği de etkilenir. Kişi, taciz sonucunda sanki benliğinin bir kısmını kaybetmiş gibi hisseder (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; Breard ve Pastor 2002).

Klinik gözlem ve görüşmeler sonucunda mağdur tepkileri üç grupta toplanmaktadır. Birinci gruptaki mağdurlarda, fiziksel güç kaybı, kronik yorgunluk, çeşitli ağrılar gibi hafif fiziksel belirtiler görülür. İkinci gruptakiler uykusuzluk, isteksizlik, öz değer kaybı gibi depresif belirtiler ile tepki verirler. Son gruptakiler ise, aşırı hastalık, düşmanca duygular, hafıza problemleri, kurban olma duyguları, sinirlilik ve sosyal içe çekilme gibi çeşitli psikolojik belirtiler ortaya koyarlar. Psikolojik taciz nitelik ve nicelik olarak arttığında, mağdur üzerindeki sonuçları da giderek ağırlaşır. Birey artık iş yapamaz hale gelir; işe dehşet, korku ve kaçma isteğiyle gider. O denli etkilenmiştir ki, neredeyse tüm savunma mekanizmaları çökmüş ve iş yerinde duramaz hale gelmişlerdir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; Einarsen ve Mikkelsen, 2003).

Gökçe, (2008)'e göre ise mobbing, ekonomik ve sosyal sonuçlarının yanı sıra düzensiz beslenme, aşırı derecede alkol kullanma, yüksek oranda sigara tüketme, sosyal yalıtım, uykuya dalmada zorluk çekme, sabah rahat uyanamama, gün boyu kendini yorgun hissetme, odaklanma eksikliği, sosyal fobi ve olayları hatırlamada güçlük çekme gibi davranışsal bozukluklara da sebebiyet verebilmektedir.

2.11.1. Ekonomik Sonuçlar

- Çalışanın psikolojik çöküntü sonrasında oluşan, ruhsal veya fiziksel rahatsızlıklarını iyileştirmek ve eski sağlığına kavuşturmak amacıyla yapılan tedavi masrafları.
- Çalışan kişinin işinden çıkartılması sonucunda düzenli gelirin kaybı yok olmaktadır.

2.11.2. Sosyal Sonuçlar

- Çalışanın sosyal imajın yok edilmesi sonucunda arkadaşları tarafından terk edilmesi.
- Mesleki kimliğini kaybetmesi.
- Aile bireyleri arasında zamanla “Başarısız bir kişi, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması.

2.11.3. Ruhsal ve Fiziksel Sađlđđ İlişkin Sonuçlar

- Depresyon girer,
- Anlamsız bir şekilde korkular ve heyecanlar yaşar,
- Yüksek tansiyon, taşikardi görölmekte,
- Dikkati sürekli dağınık,
- Eller terler ve titreme meydana gelir,
- Başında ve sırt ağrıları oluşur,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları görölmekte,
- Terk edilmişlik ve yalnızlık duygusu yaşar,
- İştahsızlık, zayıflama görölmekte,
- Kendisine olan özgüven ve özsaygını yitirir,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb. gibi belirtiler görölür,
- Daha şiddetli olgularda, travma sonrası stres bozukluğu görölmektedir.

2.11.4. Mobbing Bireysel Sonuçları

Mobbing bireyler üzerinde öncelikli olarak ekonomik ve sosyal olmak üzere iki sonuç doğurmaktadır. Psikolojik şiddetin, mağdurun ruhsal bütünlüğu ve fiziksel sađlđđı üzerinde, diğer tüm taciz çeşitlerinden ve stresten çok daha fazla yıpratıcı ve olumsuz etkileri vardır. Sistemli bir şekilde psikolojik tacize uğrayan kişi bunu kimseyle paylaşamaz ve asıl sorun buradan kaynaklanır. Mağdur içe döner, kendinden şüphe eder. Bu nedenle yoğun depresyon yasar ve sonrasında çeşitli hastalıklara kadar varan bir rahatsızlık oluşur, çalışamayacak duruma gelen mağdur isten ayrılmak zorunda kalır (Ergenekon, 2006).

Bu hastalıkların en ağır sonucu, bireyin özgüvenini yitirmesidir. Birey, bir süre sonra her şeyin sebebinin kendisinde olduğu kararına varır ve kaybolan özgüveninin yanında, öz saygısını da yitirir. Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine gereksinimi vardır (Tınaz, 2006).

2.11.5. Mobbing Örgütsel Sonuçları

Psikolojik Şiddet olgusunun, kişiler üzerinde olduğu kadar örgüt (işyeri) üzerinde de büyük izler bırakan etkileri olmaktadır. İşyeri açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik açıdandır. Deneyimli iş görenlerin işten ayrılmaları veya işten istifa ettirilmeleri nedeniyle yeni işe girecek personelin işe alma ve eğitim masrafları işyeri açısından maliyet oluşturmaktadır. İşyerlerinde sık sık hastalık izinlerinin alındığı ve iş terine geç gelindiği görülmektedir. İşyerinde uygulanmış olunan psikolojik taciz nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri ekonomik maliyetleri artırır; buna karşılık işyeri verimliliğini düşürmektedir (Ekiz, 2010).

Psikolojik tacize maruz kalanların, işyeri yönetimi tarafından istifa etmelerine zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve yasal haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri hukuksal mücadelenin de, işverenlere daha fazla ekonomik yük getirdiği görülmektedir (Ekiz, 2010).

Diğer taraftan örgütlerin ödemesi gereken sosyal bedellerin ağırlığı da önemli boyutlara varmaktadır. Bir işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve bir takım psikolojik açıdan taciz edici davranışlara maruz kalıyorsa, iş ortamında yaşadıklarını dışarıda anlatmaları olasıdır (Ekiz, 2010).

Görüldüğü gibi örgütte çalışan kişilerin takım çalışması ve iş birliğinin ortadan kalkmasına neden olan mobbing, örgütün hem dış dünyada saygınlığının azalmasına, hem de başarılı sonuçlar almamalarına neden olacaktır.

2.12. Araştırmalarla Mobbing

Organizasyonlarda yıldırma eylemleri, tekrarlı ve sürekli olarak bir insana eziyeti ve yıpratmayı amaçlayan; sonunda ise mağduru kızdıran, korkutan, ona gözdağı ya da huzursuzluk veren eylemler olarak görülmektedir. İş yerlerindeki yıldırma eylemleri, araştırmacılarca mağdurlarda ve çalıştıkları organizasyonlarda neden oldukları olumsuz sonuçlar ve bu eylemlerin ve olumsuz sonuçlarının önlenmesi açısından incelenmiştir (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010).

Mobbing uygulamalarına yönelik yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde şu tarz bilgilere ulaşılmaktadır; Human Resources Management, Türkiye'deki mobbing vakalarını araştırmak amacıyla düzenlediği anket verilerine göre çıkan sonuçlara göre, katılanların % 56'sını erkekler, % 44'n kadınlar oluşturdu. Katılımcıların % 81'i iş hayatında mobbing ile karşılaştıklarını söylediler. Mobbing'le birden çok karşılaşanların oranı % 79, sadece birkaç kez karşılaşanların oranı % 18, hiç karşılaşmayanların oranı ise % 2'dir (Demirgil, 2008).

Katılımcıların %70'i bu davranışı yöneticisi konumunda olan kişi ya da kişilerin gösterdiğini belirtti. % 25'i aynı seviyedeki çalışma arkadaşlarından, % 3' astından ve % 1'i de diğerlerinden mobbing'e uğramış gözüküyor. Anket sonuçları gösteriyor ki; % 27 çalışan istifa etmiş, % 25 bilmezden gelip işe devam etmiş, % 18 işten çıkarılmış, % 17 ise bu durumu üst yönetim ya da İnsan Kaynakları yetkilisine iletmiş, yani kurumsal bir yaklaşıma başvurmuş. Geri kalan küçük bir oran ise, farklı sonuçlara ulaşmış; örneğin üst yönetim ile konuşup değişiklik olmayınca istifa edenler, durumu ilk amirinle paylaşanlar, ya da benzer bir tavırla karşılık verenler var. Araştırma sonuçlarına göre en çok yaşanan mobbing eşitleri şöyledir; (Mobbing, 2007).

Yüzde 16 olmayan hatalar ıkarma

- Yüzde 9 ters bakış
- Yüzde 6 toplantıda aşağılama
- Yüzde 14 tecrit etme
- Yüzde 6 duygu ve ruh halinde iniş ve ıkışlar
- Yüzde 13 kendisinin bile uymadığı saçma katı kurallar koyma
- Yüzde 9 başarılı işleri açıkça yok sayma
- Yüzde 5 sertçe eleştirme

Uludağ niversitesi'nde 877 kişi üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; 483 kişi, son bir yılda mobbing davranışlarından bir veya birkaçına maruz

kaldıklarını, 416 kişi başkalarının bu davranışa maruz kaldığına tanıklık ettiklerini belirtmişlerdir. Çalışmaya katılanların %59,6'sı bu davranışa tepki gösterdiğini ve %48'i bu tepkinin bir yarar sağlamamış olduğunu ifade etmiştir. Farklı mobbing davranış türleri içinde en sık olarak görülenler sırasıyla; aşırı iş yükleme ve mesleki tehdit olarak saptanmıştır. Kişisel tehdit ve izolasyon daha az görülmekte olup, kişisel tehdit türündeki mobbing davranışı kapsamına giren fiziksel saldırı veya kişinin mallarına zarar verme davranışları çok nadir olarak görülmektedir. Mobbing davranışına maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında iş memnuniyeti, anksiyete, depresyon, işe bağlı stres ve iş desteği bakımından farklılıklar olduğu; işi bırakma eğilimi bakımından ise bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır (Bilgel ve ark. 2004).

Finlandiyalı 338 üniversite çalışanı (% 46 erkek, % 54 kadın) arasında yapılan bir araştırmaya göre, bayanların % 24'ü ve erkeklerin % 17'si iş yerinde yıldırma mağduru sayılmışlardır (<http://onlinelibrary.wiley.com>)

2.400 çalışan ile yapılan bir araştırmada, İsveçli çalışan nüfusun %3,5'inin iş yerinde yıldırma mağduru oldukları bulunmuştur. Bu sonuç, İsveçli çalışan nüfusun temsili bir örneği baz alınarak elde edilmiştir. Bu sonuca göre, 4,4 milyon kadın ve erkek çalışandan oluşan İsveç iş gücünün 154 bini yıldırma maruz kalmışlardır. Bu çalışmada bulunan bir diğer sonuca göre ise, her yıl 120.000 çalışan yıldırma mağdurları arasına katılmaktadır. Yıldırma eylemlerine maruz kalan bu grup için yıldırma eylemlerinin devam ettiği ortalama dönem 15 ay olarak bulunmuş ve bu sürenin gerçekten de uzun ve zor bir süre olduğuna değinilmiştir (Leymann, 1996)

1996'da Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içinde çalışanların %4'ü (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'si (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8'i (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kalmıştır (Tınaz ve Ark. 2008). İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbing mağdurdur; %78'i ise işyerinde uygulanan psikolojik tacize tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedeni mobbingdir. İsveç ve Almanya'da yüz binlerce mobbing mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya'da bir milyondan fazla çalışanın mobbing

kurbanı olduğu; 5– 6 milyon kişinin ise, yaşanan bir mobbing olgusunu iş arkadaşı veya aile bireyi olarak izledikleri bildirilmektedir (Tınaz, 2006).

Araştırmalar Avrupa’da işyerlerinde psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermektedir. 2001’de Danimarka’da kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, fiziksel şiddete maruz kalanların oranın %8, psikolojik şiddete maruz kalanların oranının ise %18 olduğu görülmüştür. Portekiz’de sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, işyeri şiddetinin en yaygın biçiminin psikolojik şiddet olduğu belirlenmiştir (zen, 2007).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarını belirlemek amacıyla betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada, beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbinge maruz kalma durumlarını nicel olarak belirlemeye çalışılmıştır.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Araştırmanın çalışma evreninde olan Manisa, Muğla, İzmir, Kütahya, Denizli ve Aydın illerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarında görev yapan akademik personeller oluştururken, örneklemini ise bu illerdeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan seçilen akademik personellerden oluşturmaktadır.

3.3.Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak araştırmada akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarını belirlemek amacıyla Leymann, (1990) tarafından geliştirilen ÖnerToy (2003) tarafından Türkçeye uyarlanan LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği kullanılmıştır.

Soruların ölçülmesinde beşli likert tipi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; (1) hiçbir zaman, (2) çok nadir, (3) bazen, (4) çoğu zaman ve (5) her zaman; seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçekte 65 maddeden oluşan sorular bulunmaktadır. Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan akademik personellerin demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla 8 sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu ile akademik personellerin; branş, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma statüsü, çalışma süresi, gelir durumu ve unvan gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada 120 anket formu oğaltılmış Denizli, Kütahya ve Aydın illerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarına posta yolu ile İzmir, Muğla ve Manisa illerindeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarına ise araştırmacı tarafından bizzat uygulanmıştır. Toplamda dağıtılan anketlerin %66,6'lık kısmı geri dönmüş ve toplam 80 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.5.Verilerin Analizi

İstatistiksel hesaplamalar SPSS (version 16,0) istatistik programında yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde t-test ve tek yönlü varyans analizi Anova kullanılmış ve çeşitli demografik faktörlerle arasındaki ilişki tukey testine göre incelenmiştir.

4.BULGULAR

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Uzmanlık Alanlarının Yüzdelerik Değerleri

Uzmanlık Alanı	N	%
Spor Yönetimi	15	18,8
Eğitim Bilimleri	15	18,8
Hareket Antrenman	17	21,3
Rekreasyon	19	23,8
Psikososyal	14	17,5
Toplam	80	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi; Araştırmaya katılan akademik personelin %18,8 i spor yönetimi, %18,8 i eğitim bilimleri, %21,3 ü hareket antrenman, %23,8 i rekreasyon ve % 17,5 i ise psikososyal alanda uzmanlığa sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Cinsiyetlerinin Yüzdelerik Değerleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	30	37,5
Erkek	50	62,5
Toplam	80	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi; Araştırmaya katılan akademik personelin %37.5 inin kadın, % 62.5 inin ise erkek oldukları görülmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Eğitim Durumlarının Yüzdelik Değerleri

Eğitim Durumu	N	%
Yüksek Lisans	41	51,3
Doktora	39	48,7
Toplam	80	100

Tablo 3'te görüldüğü gibi; Araştırmaya katılan akademik personelin % 51.3 ünün yüksek lisans, % 48,7 inin ise doktora mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin alışma Sürelerinin Yüzdelik Değerleri

Çalışma Süreleri	N	%
0-1 yıl	15	18,8
2-5 yıl	17	21,3
6-10 yıl	17	21,3
11-15 yıl	12	15,0
15 ve üzeri	19	23,8
Toplam	80	100

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin %18,8 inin 0-1 yıl, % 21,3 ünün 2-5 yıl, %21,3 ünün 6-10 yıl, %15 inin 11-15 yıl, %23,8 inin ise 15 yıldan fazla çalışmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Sahip Oldukları Unvanların Yüzelik Değerleri

Unvan	N	%
Doç. Dr.	18	22,5
Yrd. Doç. Dr.	31	38,8
Öğr. Gör	14	17,5
Araş. Gör	17	21,3
Toplam	80	100

Tablo 5’deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin %22,5 inin Doç. Dr., %38,8 inin Yrd. Doç. Dr., % 17,5 inin Öğr. Gör., % 21,3 ünün ise Araş. Gör. unvanlarına sahip oldukları görölmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Yaşlarının Yüzelik Değerleri

Yaş	N	%
22-26	9	11,3
27-31	17	21,3
32-36	16	20,0
37-41	16	20,0
42-46	9	11,3
47 ve üzeri	13	16,3
Toplam	80	100

Tablo 6’daki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin %11,3 ünün 22-26 yaş arasında, %21,3 ünün 27-31 yaş arasında, %20 sinin 32-36 yaş arasında, %20 sinin 37-41 yaş arasında, %11,3 ünün 42-46 yaş arasında, %16,3 ünün ise 47 yaş ve üzerinde oldukları görölmektedir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Uzmanlık Alanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	2,447	4	,612	1,373	0,251
Gruplar İçi	33,417	75	,446		
Toplam	35,864	79			

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin uzmanlık alanlarına göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $P>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Cinsiyet	n	m	sd	t	p
Kadın	30	2,0749	,59311	,524	0,602
Erkek	50	1,9929	,72191		
Toplam	80	100			

Tablo 8'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin cinsiyetlerine göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Eğitim Durumlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Eğitim Durumu	n	m	sd	t	p
Yüksek Lisans	42	2,1623	,68073	1,969	0,052
Doktora	38	1,8704	,64022		
Toplam	80	100			

Tablo 9'daki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin Eğitim Durumlarına göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Çalışma Sürelerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	3,801	4	,950	2,223	0,074
Gruplar İçi	32,063	75	,428		
Toplam	35,864	79			

Tablo 10'daki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin çalışma sürelerine göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Gelirlerine Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar Arası	,924	3	,308	,670	0,573
Gruplar İçi	34,940	76	,460		
Toplam	35,864	79			

Tablo 11'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin gelirlerine göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Akademik personelin Unvanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	8,629	3	2,876	8,026	0,000	1-4, 2-4 3,4
Gruplar İçi	27,235	76	,358			
Toplam	35,864	79				

Tablo 12'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin unvanlarına göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Ayrıca tukey testine göre Doç. Dr. ile araştırma görevlisi, Yrd. Doç. Dr. ile araştırma görevlisi arasında, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin mobbing'e maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Akademik personelin Unvanlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeyleri

Ünvan	m	n	ss	min	maks
Doç. Dr.	1,8444	18	,57600	1,09	2,98
Yrd. Doç. Dr.	1,8318	31	,53027	1,03	3,22
Öğr. Gör	1,9143	14	,45236	1,34	2,80
Araş. Gör	2,6534	17	,81007	1,09	3,95
Toplam	2,0237	80	,67378	1,03	3,95

Tablo 13'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin en fazla mobbing'e maruz kalan akademik personel olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Akademik personelin Yaşlarına Göre Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İncelenmesi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	2,366	5	,473	1,045	0,398
Gruplar İçi	33,499	74	,453		
Toplam	35,864	79			

Tablo 14'deki veriler incelendiğinde; Araştırmaya katılan akademik personelin yaşlarına göre mobbing'e maruz kalma düzeylerine bakıldığında $p > 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmış olup elde edilen bulgular literatür ışığında tartışılmıştır.

Çalışma yaşamında ilk defa Alman orijinli bir araştırmacı Leymann tarafından kullanılan mobbig, aşağılama, cinsel taciz, azarlama, hakaret, imalı konuşma, yıldırma, izolasyon ve küçük düşürme gibi çok sayıda olumsuz tutum ve davranışı kapsayan oldukça geniş bir kavramdır. Mobbing tutum ve davranışları çokluğu ve çeşitliliği dikkate alındığında, kişilere, ülkelere ve kültürlere göre de farklılık ortaya çıkmaktadır. Günümüzde mobbing giderek cinsel taciz ve ayrımcılıkla aynı düzeyde algılanan bir olgu olma eğilimindedir. Nitekim veriler, işyerinde mobbingin marjinal bir konu olmadığını tam tersine yaygın bir nitelik arz ettiğini ortaya koymaktadır (Akgeyik, 2005).

Mobbingin nedenleri konusunda yapılan araştırmalar, söz konusu olgunun tek bir nedene bağlanamayacak, karmaşık ve pek çok unsurun bir araya gelmesi sonucu oluşan bir durum olduğunu göstermektedir. Mobbing sürecinde; fail, mağdur, örgüt ve sosyal çevre gibi birçok unsur, birbirleriyle etkileşim halinde rol almaktadırlar. Sonuçta, işyerinde psikolojik taciz; mağdur ve ailesinden başka, örgüt ve toplum açısından da pek çok olumsuzluklara neden olmaktadır. Ancak, en fazla zararı, hedef seçilen bireyin gördüğünü söylememiz mümkündür. Şöyle ki, psikolojik taciz sonucunda, mağdur, hem psikolojik ve fizyolojik, hem de ekonomik açıdan zarar görmektedir (Çukur,2012).

İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz veya diğer bir deyişle psikolojik terör, doğrudan doğruya baskıya maruz kalan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır. 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, ürün

kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini gösterir (Tınaz,2006).

Akademik personellerin yaşa göre, çalışanların meslek kalitesine ve yaşam durumuna saldırı alt boyutunda psikolojik tacize (mobbing) maruz kalmaları değişiklik göstermektedir. Buna göre, akademik personelin psikolojik tacizden etkilenme oranı en az olan yaş aralığı 25 altıdır. Ayrıca akademik personelin mobbing' ten etkilenme oranının en fazla olduğu yaş aralığı ise 25-45'tir. Yaş aralığı yukarılara çıktıkça bu etki azalmaktadır. Bu bulgu Türk toplumunun ataerkil yapısına bağlı olarak orta yaş ve üzeri grubun daha çok itibar gördüğünü ve mobbing davranışlarına daha az maruz kaldığını düşündürmektedir. (Özyer ve Orhan, 2012).

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelden toplanan verilere uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulguları, aşağıda ki gibi özetlemek mümkündür:

Ankette yer alan maddelere, akademik personelin verilen cevaplara bakıldığında, uygulamaya katılanların Mobbing algıları ölçeğinde, "Hiç" veya "Nadiren" ifade alanına girmektedir. Buradan da genel olarak, akademik personelin anketteki davranışlara maruz kalmadıkları söylenebilir.

Bu çalışmada beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin cinsiyetleriyle, mobbing'e maruz kalma durumlarının arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmediği söylenebilir.

Çalışmamızda elde edilen bulgulara dayanarak beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin aylık gelir düzeyleri ile çalışma sürelerinin mobbing'e maruz kalma durumları ile $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir.

Çalışmamız benzer çalışmalarla mobbinge maruz kalma durumunun 25-45 arası en fazla olduğu konusunda paralellik gösterirken ve elde edilen bulgular doğrultusunda akademik personelin eğitim durumlarının mobbing'e maruz kalma durumları arasında $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı ve benzer

çalışmalarda eğitim durumunun mağdurluk gerekçesi sayılan çalışmalarla paralellik göstermemektedir.

Bu doğrultuda çalışmamız için mobbing'e maruz kalma durumunun alınan eğitimle ilgili anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı söylenebilir.

Araştırmamızın bir başka yönü ise beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin uzmanlık alanları (spor yönetimi, hareket antrenman, eğitim bilimleri, rekreasyon ve psikososyal alanlar) gibi demografik değişkenler açasından incelenmesidir. Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışmamızda akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarının uzmanlık alanları ile $p>0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişkisinin olmadığı söylenebilir.

Çalışmamızda beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarını demografik değişkenlerden olan unvanlarına göre incelediğinde ise $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılığa (tablo 12) rastlanmıştır. Ayrıca değişkenlerin arasındaki tukey testine göre Doç. Dr ile araştırma görevlisi, Yrd. Doç. Dr. ile araştırma görevlisi arasında, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin mobbing'e maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır.

Buna göre araştırmamıza katılan akademik personelin arasında mobbing'e en fazla maruz kalan personelin araştırma görevlileri olduğu söylenebilir. Çalışmamız bu doğrultuda Yaman 2010' da yaptığı "Mobbinge Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları" çalışması ile paralellik göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışmamız denek sayısı bakımından sınırlı bir çalışmadır. Ayrıca konu bakımından da bu tür çalışmalara izin verecek organizasyonlar bulmak güçtür. Özellikle devlet kademesindeki kurumlarda bu tür çalışmaları, daha geniş ve yaygın örneklem üzerinde sürdürmek fayda sağlayacaktır. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarının incelenmesi amacı ile yapılan çalışmamızda birçok değişken üzerinden istatistiksel analiz yapılmış ve akademik personelin sahip oldukları unvanlarına göre mağdurluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Buna göre çalışmamıza katılan akademik personelden Doç. Dr., Yrd. Doç. Dr. Öğretim görevlisi ve Araştırma görevlilerinin mobbing'e maruz kaldıkları söylenebilir. Ancak çalışmamıza katılan akademik personelden mobbing'e en fazla maruz kalanların araştırma görevlileri olduğu söylenebilir. Bu durumda ülkemizde mobbing kavramının özellikle üniversitelerde sıkça rastlanan bir durum olduğunu ve bu durumdan en çok araştırma görevlilerinin psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkilendiklerini söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında Araştırma Görevlilerinin Öğretim Görevlilerine göre mobbinge maruz kalma durumlarının daha fazla çıkmasının sebebi olarak; Araştırma görevlileri Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr. olan akademik personelle daha sık ve fazla iletişim halindedir. Öğretim Görevlileri ise bazı durumlar hariç Doç. Dr. ve Yrd. Doç. Dr. olan akademik personelle nadir olarak iletişim halinde olurlar. Bu duruma göre çalışmadan çıkan sonucun bu iletişim süre ve sıklığı ile Araştırma Görevlisinin, Öğretim Görevlisine göre daha fazla mobbing mağduru olmasının sebebi olabilir.

Öneriler

Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında görev yapan akademik personelin mobbing'e maruz kalma durumlarının incelendiği bu araştırmada, elde edilen bulgular göz önünde bulundurularak geliştirilen öneriler şunlardır:

Mobbing kavramı ülkemizde yeni bir kavram olarak bilinse de kurumlardaki bu tip uygulamalar geçmişten günümüze süregelmektedir. Bu uygulamaların bireysel ve örgütsel bilinçlenme ile önüne geçilmeli ve daha sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Her ne kadar araştırma sonucu akademik personelin büyük bir kısmının mobbinge maruz kalmadığını desteklese de aslında gerçekte olan ve mağdurun fark etmesiyle başlayan mobbing kavramı için üniversitelerde yönetim kademesinin ve çalışanların, hizmet içi eğitim seminerleri ile konu hakkında bilgilendirilmeleri faydalı olacaktır.

Belli zaman dilimlerinde mobbing maruz kalma durumunu belirlemeye yönelik ölçeklerin akademik personele uygulanması, pozitif örgüt kültürünün gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Mobbing ile ilgili seminerler, kurslar, özellikle de yönetici pozisyonundaki akademik personele verilmesi oldukça olumlu gelişmeler sağlayacaktır.

Akademik personele; problem çözme becerisi, çatışma yönetimi, stres yönetimi gibi eğitimler de verilmelidir.

İnsana önem verilen bir ortamın tesis edilmesi gerekmektedir. Bunun için çatışma ve arabuluculuk merkezleri, mobbing merkezleri gibi birimler üniversiteler bünyesinde kurulmalıdır.

Ayrıca bu araştırmada kullanılan ölçek geçerlilik ve güvenirlik açısından kabul edilir düzeyde olmakla birlikte sadece bir denemedir. Ölçeğin geliştirilerek uygulanması mümkündür. Daha fazla örneklem ve ölçeklerle bu konu daha detaylı araştırılıp genişletilebilir.

6.KAYNAKLAR

- Akgeyik, T., Omay, U., Usen, Ş., Güngör, M. (2005) “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi” İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, ÇEEİ Bölümü.
- Aktop, G. (2006) ” Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarında Duygusal Taciz Kavramının Değerlendirilmesi” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye.
- Avcı, U., Kaya U. (2013) “Yıldırma Algısı ve Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 68, No. 2, 2013, s.1 – 25
- Aydın, O., Öcel, H. (2009) “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” Türk Psikoloji Yazıları, Aralık, 12 (24), 94-103
- Aygün, H.A. (2012) “Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma” Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi Ocak ayı sayı 5.
- Baltaş. A. (2006) “Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma (Mobbing)” http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm (Erişim; 17.10.2014)
- Baykal, A. (2005) “Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing’den Günümüze” İstanbul: Sistem Yayıncılık, 203.
- Can, Y. (2007) “A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Kocaeli.
- Cemaloğlu, N. (2007) “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33:77-87.
- Cette, Csst, (2008) “Harcèlement psychologique au travail” Cette troisième mise à jour a été réalisée par le Centre de documentation de la CSST, en janvier.

- Çarıkçı, İ., Yavuz, H. (2009) “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı;10 Isparta.
- Çobanoğlu, Ş. (2005) “Mobbing İşyerinde Psikolojik Saldırı ve Mücadele Yöntemleri” Timaş Yayınları İstanbul.
- Çöl, Özen, S. (2008) “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” Çalışma ve Toplum Dergisi 2008/4.
- Daniel B. Kennedy, Ph.D., CPP (2001) “Encyclopedia of Criminology (Chicago: Fitzroy Dearborn Publishers, in press). Workplace Violence” University of Detroit Mercy, College of Education and Human Services Dept. of Criminal Justice, P. O. Box 19900, 4001 W. McNichols Road, Detroit, MI 48219-0900, USA
- Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, G. (2003) “Mobbing İş yerinde Duygusal Taciz” Çeviren; Öner Toy O. Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş. İstanbul.
- Demirgil, A. (2008) “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi İstanbul.
- Doğan, M., (2009) “İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği” T.C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Eren, E. (2012) “ Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi” 14.Baskı Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- Erdem, M., Parlak, B. (2010) “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing” Türkiye Barolar Birliği Dergisi , makaleler, Sayı 88,

- Erdoğan, G. (2009) “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)” Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Makaleler, Sayı 83.
- Ergenekon, S. (2006) “İşyerinde Duygusal Taciz” Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi Sayı: 19. (s: 29-37). İstanbul.
- Ekiz, V. (2010) “İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet” T.C. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi Ankara.
- Gamian-Wilk, M., Zimoń-Dubowik, B. (2008). Bierność jako strategia radzenia sobie z mobbingiem w miejscu pracy. W: A. Keplinger (Red.), Bierność społeczna : studia interdyscyplinarne (s. 315-329). Warszawa: Eneteia Wydawnictwo Psychologii i Kultury.
- Gökçe, A.,T. (2008) “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri”, Pegem Akademi, Ankara
- Gül, H., Özcan, N. (2011) “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma”
- Helge Hoel, Kate Sparks & Cary L. Coope (2001) “The Cost Of Violence/Stress At Work And The Benefits Of A Violence/Stress-Free Working Environment” Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva. University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Işık, E. (2007) “İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma” Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İstanbul.
- Kaya, Ç. (2012) “Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi” Türkiye Cumhuriyeti Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

- Kırel, Ç. (2007) “Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 317-334.
- Leymann, H. (1990) “ Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” Violence and Victims 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Leymann, H. (2006). “The Mobbing Encyclopedia,” <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>. (Pdf). (Erişim; 13.09.2014)
- Mobbing Türkiye. (2007) “100 Kişiyile İşyerinde Psikolojik Terör (Mobbing) Araştırması”http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=134&Itemid=5 (Pdf). (Erişim; 22.05.2014)
- Moreno, B., Alfredo, R., Garrosa, E. (2007) “The Moderating Role Of Assertiveness And Social Anxiety In Workplace Bullying: Two Empirical Studies” Autónoma University of Madrid Psychology in Spain, Vol. 11. No 1, 85-94
- N. Bilgel, S. Aytaç, N. Bayram, (2004) “Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing” Proje Çalışması, Uludağ Üniversitesi Bursa.
- Ören, K. (2007) “Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İş gücü Performansına Etkisi” Kamu-iş; C: 9, S: 1 pdf. Erciyes Üniversitesi, Nevşehir İİBF İktisat Bölümü.
- Özcan, N. (2011) “Mobbingin Örgütsel vatandaşlık Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresine Bir Uygulama” Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisan Tezi.
- Özen, S. (2007), “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri” İş-Güç “Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, Temmuz, <http://www.isgucdergi.org> (Pdf) (Erişim; 24.03.2014)

- Özen, Y. (2013) “Saldırganlık, Psikolojik Şiddet ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki” Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi sayı;35 ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan
- Özer, S. (2009) “ İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Çalışma” Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Özyer, K., Orhan, U. (2012) “Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma” Ege Akademik Bakış Dergisi Cilt: 12 • Sayı: 4 • Ekim ss. 511-518
- Poussard, J., Çamuroğlu, M. (2009) “Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kabus” Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti. Ankara.
- Salvucci, P. (2006) “The Office Bully Part III” <http://www.selfgrowth.com/articles/salvucci2.html> (Erişim; 10.12.2014)
- Suzy, F., Paul, E. (2005) “Counterproductive Work Behavior Investigations Of Actors And Targets” American Psychological Association. Apa Books Washington, DC.
- Şahin, A., Filiz, T. Ömer, Ü. (2006), “Çatışma Yöntemi Yöntemleri ve Hastane Örgütlerinde Bir Uygulama,” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.
- Tetik, S. (2010) “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18): 81-89,
- Tınaz, P. (2006) “İş yerinde psikolojik taciz (Mobbing)” Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008) Çalışma Psikolojisi ve Hukuk Boyutlarıyla “İşyerinde Psikolojik Taciz” Beta Basım Yayım A.Ş. İstanbul.

- Toker, A. (2009) “Türkiye'de Eğitimciler için Mobbing Ölçeği Geliştirme” Sosyal Çalışma Indian Journal, (SSCI): yayınlanmıştır. 70, 571-595.
- Tutar, H. (2004) “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları” Yönetim Bilimleri Dergisi (2: 2) Journal of Administration Sciences Atatürk Üniversitesi Erzurum.
- Tutar, H. (2005) “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Süreci” Canaktan Web sayfası <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm> (Erişim; 02.12.2014)
- Tüzel, E. (2009) “A. G. E., & Ekonomisi, A. B. D. Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma(MOBBİNG) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Değişkenlere Göre İncelenmesi” (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği).
- Yaman, E. (2009) “İşyerinde Psikolojik Şiddet Mobbing” Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti. Ankara.
- Yaman, E. (2010) “Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Alguları” Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice 10 (1) • Kış / Winter 547-578.
- Yeşiltaş, M., Demirçivi, M., B. (2010) “İş Görenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği” Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 21, Sayı 2, Güz: 199-217, 2010.
- Yüçetürk, E. (2003) “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing” http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224. (Pdf) Erişim; 24.03.2014.
- Yılmaz, A., Özler, D., Mercan, N. (2008) “ Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma” Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi: 7(26); 334-357

Yıldız, S., Kılış, İ. (2011) “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış” Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Yıldız, S.,M. (2015) “ Lider Üye Etkileşimi, İşyerinde Mobbing ve Mesleki Tükenmiş İlişkisi” Detay Yayıncılık, Ankara.

White, S. (2004) “A Psychodynamic Perspective Of Workplace Bullying: Containment, Boundaries And Futile Search Recognition” British Journal Of Guidance And Counselling. 32, 269-280.

İnternet Siteleri

<http://www.bullyonline.org/successunlimited/archive/AAT.htm> Erişim;
10.10.2014

[http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D/abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1098-2337(1994)20:3%3C173::AID-AB2480200304%3E3.0.CO;2-D/abstract)
Erişim; 23.10.2014

EK – 1

Branşınız (Uzmanlık Alan) :.....

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek **Yaşınız:**

Eğitim Durumunuz: Lisans () Y. Lisans () Doktora ()

Çalışma Statünüz: (Araştırma Görevlisi iseniz) 50. D () 33.C ()

Çalışma Süreniz: 0- 1 Yıl () 2- 5 Yıl () 6-10 Yıl () 11- 15 Yıl () 15 ve üzeri ()

Gelir Durumunuz: () 1.000-1.500 () 1.501-2.000 () 2.001- 2.500 () 2.501 ve üzeri

Ünvanınız: Prof. Dr. () Doç. Dr. () Yrd. Doç. Dr. () Öğr. Gör. () Araş. Gör. ()
Okutman () Uzman ()

	Hiçbir Zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Üstümün kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor					
İş yerinde sözüm sürekli kesiliyor.					
Birlikte çalıştığım kişilerin kendimi gösterme olanaklarımı kısıtladığı oluyor.					
Yüzüme bağırıldığı ve/veya yüksek sesle azarlandığım oluyor.					
Yaptığım iş sürekli olumsuz yönde eleştiriliyor.					
Sözlü tehditler aldığım oluyor.					
Yazılı tehditler aldığım oluyor.					
Jestler ve bakışlarla ilişki kurmanın engellendiği zamanlar oluyor.					
İmalar yoluyla ilişki kurmanın engellendiği zamanlar oluyor					
Çevremdeki insanlar benimle konuşmuyor.					

Kimseyle konuşamıyorum, başkalarına ulaşmam engelleniyor.					
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış iş alanlarında çalıştırılıyorum.					
İş arkadaşlarımla benimle konuşması yasaklanıyor.					
Sanki orada yokmuşum gibi davranıldığı zamanlar oluyor.					
İnsanların arkamdan kötü konuştuğunu duyuyorum.					
Hakkımda söylentiler çıktığını duyuyorum.					
Psikolojik sorunlarım varmış gibi davranıldığı oluyor.					
Psikolojik destek almam için baskı yapıldığı zamanlar oluyor.					
Özrümle alay edildiği oluyor.					
Beni gülünç duruma düşürmek için davranışlarımla taklit edildiği zamanlar oluyor.					
Dini veya siyasi görüşlerimle alay edildiği zamanlar oluyor.					
Özel yaşamımla alay edildiği zamanlar oluyor.					
Özgüvenimi olumsuz etkileyen işleri yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					
Çabalarımın beni küçük düşürecek şekilde yargılandığı zamanlar oluyor.					
Kararlarım sürekli sorgulanıyor.					
Cinsel içerikli imalarla karşılaştığım oluyor.					
İşyerinde bana özel bir görev verilmiyor.					
Kapasitemin altında işler verildiği zamanlar oluyor					
İşim sürekli değiştiriliyor.					
Bana özgüvenimi olumsuz etkileyecek işler verildiği zamanlar oluyor.					
Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerim dışında işler verildiği oluyor.					
Evime, özel eşyalarımın müdahale edildiği veya zarar verildiği oluyor.					

İş arkadaşlarımla bana mali yük getirecek zararlara sebep olduğu zamanlar oluyor.					
Bana fiziksel olarak zarar verildiği oluyor.					
Fiziksel şiddet tehditleri aldığım oluyor.					
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulandığı zamanlar oluyor.					
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlandığım zamanlar oluyor.					

	Hiçbir Zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
Yöneticime güvenmediğim için sorunlarımı söylemiyorum.					
Yöneticilerin "sözde" ilgileniyor görünmesi nedeniyle açıkça konuşmuyorum.					
Yöneticim verdiği sözü tutmadığı için konuşmamın gereksiz olduğunu düşünüyorum.					
İş yerimde açıkça konuşmayı desteklemeyen bir kültür var.					
Yöneticilerim açıkça konuşmayı desteklemezler.					
Yöneticimin "en iyi ben bilirim tavrı" konuşmamı anlamsız kılıyor.					
Açıkça konuşmamı sağlayacak biçimsel bir mekanizma yok, fikirlerime yöneticilerimin kulak vermeyeceğini düşünüyorum.					
İşin / mesleğin gerektirdiği doğrular ve ilkeler konusunda yöneticilerle uyumsuzluk olduğunu düşünüyorum.					
Açıkça konuşmam bir fayda sağlamayacak.					
Hiyerarşik yapının katı olması fikirlerimi söylememi engelliyor.					
Yöneticimle ilişkilerin mesafeli olduğunu düşünüyorum.					
Açıkça konuşan kişiler haksızlığa veya kötü muameleye maruz kalıyorlar.					
Açıkça konuşmak işimi kaybetmeme neden olabilir.					

Sorun veya problem bildirdiğimde görev yerim veya pozisyonum değişebilir.					
Sorun bildiren kişiler hoş karşılanmazlar.					
Açıkça konuşunca yöneticim veya meslektaşlarım bana karşı kötü bir tavır içinde olabilirler					
Yeni fikir ve öneriler iş yükünü arttırabilir.					
Problem bildirme ya da öneri de bulunmak için yeterince tecrübem yok.					
İşyeri ve işimle ilgili konu ve sorunlar beni değil yönetimi ilgilendirir.					
Dile getirdiğim konu bilgisizliğim ve deneyimsizliğimi ortaya çıkarabilir.					
Bulduğum pozisyon alt kademe olduğundan fikir bildirmem önemsenmez.					
Problem bildirdiğimde sorun yaratan/ şikâyetçi biri olarak değerlendirilirim.					
Sorun bildirmek bana duyulan güven ve saygıyı azaltabilir.					
Yöneticim negatif geri bildirimde olumsuz tepki verir.					
Sorun bildirdiğimde ortalığı karıştıran, arabozucu biri olarak değerlendirilirim.					
Problemleri anlattığımda ilişkilerim zarar görür.					
Açıkça konuştuğumda insanlar beni desteklemeyebilir.					
Sorun veya problemlerden bahsettiğimde yöneticilerimin hoşuna gitmez					

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : YAVUZ ÖNTÜRK

Doğum Yeri : ELAZIĞ

Doğum Yılı : 05/06/1987

Medeni Hali : BEKAR

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise **2002 - 2005** : Manisa Lisesi (Spor Bölümü)

Lisans **2006 - 2011** : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve
Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü

Yabancı Dil : İngilizce