

T.C.  
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN OKUL  
ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG EYLEMLERİNİN  
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şadiye ULUER

**Danışman**

Dr. Öğr. Üyesi Burhan ÇUMRALIĞİL

**HATAY - 2020**

T.C.  
HATAY MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN OKUL  
ORTAMINDA MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG EYLEMLERİNİN  
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şadiye ULUER

Bu tez aşağıda isimleri yazılı tez jürisi tarafından // 2019 günü sözlü olarak yapılan tez savunma sınavında oybirliği ile kabul edilmiştir.

**Tez Jürisi:** Jüri başkanı: .....  
Üye: .....  
Üye: .....

Bu tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında hazırlanmıştır.

.../.../2019

Prof. Dr. İbrahim Halil ÇERÇİ  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim öğretim dönemi boyunca bana her zaman destek olan ve doğru yolu gösteren, emeğini esirgemeyen kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Burhan ÇUMRALIGİL 'e, daima yanımda olan sevgili yol arkadaşım Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Mert HAYDAROĞLU 'na ve beni bugünlere getiren değerli anne ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



# İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay.....	II
TEŞEKKÜR.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV-V
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	VI
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	VII
ÖZET.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2.Problem Cümlesi .....	2
1.3.Araştırmanın Alt Boyutları.....	2
1.4.Araştırmanın Amacı.....	2
1.5.Araştırmanın Önemi .....	3
1.6.Araştırmanın Sayıltıları.....	3
1.7.Araştırmanın Sınırlılıkları .....	3
1.8.Tanımlar .....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Mobbing Kavramı.....	4
2.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
2.3.Mobbing ile İlişkili Kavramlar .....	8
2.3.1. Mobbing ve Çatışma.....	8
2.3.2. Mobbing ve Şiddet.....	9
2.3.3. Mobbing ve Stres.....	10
2.4. Mobbingin Belirtileri .....	11
2.5. Mobbing Nedenleri.....	11
2.6. Mobbing Süreci .....	12
2.7. Mobbingin Ortaya Çıkardığı Etkiler.....	14
2.8 Mobbing Sürecinde Yer Alanlar .....	16

2.9. Eğitim Kurumlarında Yaşanan Mobbing.....	20
2.10. Mobbinge Karşı Alınacak Önlemler.....	20
2.11. Mobbingle Mücadele .....	21
2.11.1. Bireysel Mücadele Yolları.....	22
2.11.2. Örgütsel Mücadele Yolları.....	23
2.12. Mobbingin Hukuksal Boyutları.....	25
2.13. Araştırma Konusuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....	27
2.14. Araştırma Konusuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	28
3. GEREÇ ve YÖNTEM .....	29
3.1. Araştırma Modeli.....	29
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	29
3.3. Veri Toplama Araçları .....	29
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi .....	30
4. BULGULAR.....	31
5. TARTIŞMA .....	36
6. SONUÇ.....	39
7. KAYNAKLAR .....	41
EKLER .....	45
ÖZGEÇMİŞ .....	47

## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 4. 1.	Araştırmaya Katılanların Demografik Değerlerine İlişkin Frekans Değerleri.....	31
Çizelge 4. 2.	Cinsiyet Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....	32
Çizelge 4. 3.	Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	32
Çizelge 4. 4.	Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	33
Çizelge 4. 5.	Yaş Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	33
Çizelge 4. 6.	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	34
Çizelge 4.7.	Medeni Durum Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	34
Çizelge 4.8.	Alt Boyutlar Arası İlişki Düzeyi Saptamak Amacıyla Yapılan Korelasyon Testlerinden Spearman Testi Sonucu.....	35

## SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

<b>GİMK</b>	Göreve İlişkin Maruz Kalma
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>SİYMK</b>	Sosyal İlişkilere Yönelik Maruz Kalma
<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences



## ÖZET

### **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin İncelenmesi**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing eylemleri ortaya çıkarmak amacıyla bu tez çalışması yürütülmüştür.

Araştırmanın örneklem grubunu Hatay ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 445 beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan “Olumsuz Davranışlar Anketi” kullanılmıştır.

Verilerin analizinde SPSS 17 paket programı kullanılmıştır. Normallik testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı saptanmış ve ikili gruplar için Mann Whitney U testi, üçlü gruplar içinse Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Alt boyutlar arasındaki ilişkiyi belirlemek içinse Spearman korelasyon testi uygulanmıştır.

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde; katılımcıların ortalama puanlarıyla cinsiyet, eğitim kademesi, öğrenim durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık tespit edilememişken ( $p>0,05$ ) yaş ve medeni durum açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeninde ise sadece bir alt boyutta anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Beden Eğitimi, Spor, Mobbing.



## ABSTRACT

### **A Study on Mobbing Actions Exposed by Physical Education and Sports Teachers in School Environment**

This thesis has been prepared in order to reveal the mobbing actions exposed by physical education and sports teachers in school environment.

The sample group of the research consist of 445 physical education and sports teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the province of Hatay.

The personal information form prepared by the researcher and the “Negative Acts Questionnaire” developed by Einarsen and Raknes (1997) and adapted to Turkish by Cemaloğlu (2007) were used in the study.

SPSS 17 packaged software was used for data analysis. As a result of the normality test, it was found that the data were not distributed normally. Mann Whitney U Test was used for paired groups and Kruskal-Wallis H Test was used for triple groups. Spearman correlation test was used to determine the relationship between the sub-dimensions.

When the results of the study were examined there was no significant difference between the mean scores of the participants' in terms of gender, education level and education status variables but a significant difference was identified between ( $p>0,05$ ) in terms of age and marital status. Also, there was a significant difference in professional seniority variable in only one sub-dimension.

**Key Words:** Physical Education, Sports, Mobbing

# 1.GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın alt problemleri, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlar alt başlıkları yer almaktadır.

## 1.1. Problem Durumu

Einarsen'a (1999) göre (Özkul ve Çarıkçı 2010) kişi veya kişilere uygulanan isteyerek veya istemeyerek psikolojik acı veren, küçük düşüren, utandıran, işyerindeki performansını engelleyen veya olumsuz iş ortamına sebebiyet veren uygulamalara mobbing (psikolojik şiddet, yıldırma) denir.

İnsanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Lakin bu örgütler belirli bir süreden sonra katlanılmaz hale gelir. Örgütlerin bu kadar katlanılmaz hale gelmesinin sebeplerinin en başında örgüt içi görülen sosyal ve psikolojik sorunlar gelmektedir. Bu sorunlardan biriside "Mobbing" olduğu, yapılan araştırmalarla görülmektedir (Demirel 2009).

Mobbing genellikle verimliliği, kazanmayı ve disiplini en öncelikli değer olarak gören, yönetim zaafı olan grup çalışmasının gerçekleştirilemediği iletişim kanalları kapalı olduğu, grup içi çatışmalarının üstünün örtüldüğü, "günah keçisi" görüşünün benimsendiği kurumlarda ortaya çıkmaktadır (Bahçe 2007).

Yıldırma (mobbing), duygusal eziyetler, haksız suçlamalar, genel tacizler veya küçük düşürmeler yoluyla bir çalışanı işinden ayırmayı amaçlayan kötü niyetli davranışlardır (Davenport ve ark. 2003).

Okul ortamı da en üst kademededen en alt kademeye kadar şüphesiz ki bir örgütsel ortamdır. Örgüt ikliminin olumlu olması işleyişi de pozitif yönde etkileyecektir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri de örgütte yer almakta ve örgütün iklimini etkilemektedirler.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing eylemlerin örgütün yapısını etkileyeceği düşünüldüğünden bu çalışma önem arz etmektedir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri okul ortamında hangi mobbing eylemlere maruz kalmaktadır? Maruz kalmış ise, bunlar hangi mobbing eylemlerdir?

## **1.3. Araştırmanın Alt Boyutları**

1. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin cinsiyet durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

2. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrenim durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

3. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev aldığı eğitim kademesi durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

4. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin medeni durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

5. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki kıdem durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

6. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş durumuna göre mobbing eylemlere maruz kalma açısından bir fark var mıdır?

## **1.4. Araştırmanın Amacı**

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing eylemlerin hangisi olduğunu ortaya çıkarmak ve çeşitli değişkenler açısından bu mobbing eylemleri inceleyip elde edilen bulgulara dayanarak öneriler geliştirmektir.

## 1.5. Araştırmanın Önemi

Okul ortamı da en üst kademedan en alt kademeye kadar şüphesiz ki bir örgütsel ortamdır. Örgüt ikliminin olumlu olması işleyişi de pozitif yönde etkileyecektir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri de örgütte yer almakta ve örgütün iklimini etkilemektedirler.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin maruz kaldıkları mobbing eylemlerin örgütün yapısını etkileyeceği düşünüldüğünden bu çalışma önem arz etmektedir.

## 1.6. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmada kabul edilen sayıltılar aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmada kullanılan ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir.
2. Seçilen örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklere samimi ve doğru cevaplar verdiği kabul edilmiştir.

## 1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2018/2019 eğitim öğretim yılında Hatay ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleriyle yapılmış ve ölçek sorularıyla sınırlandırılmıştır.

## 1.8. Tanımlar

**Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni:** Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda beden eğitimi ve spor derslerini yürütmesi için görevlendirilen öğretmenlerdir.

**Mobbing (Yıldırma, Psikolojik Şiddet, Duygusal Taciz):** Yıldırma (mobbing), duygusal eziyetler, haksız suçlamalar, genel tacizler veya küçük düşürmeler yoluyla bir çalışanı işinden ayırmayı amaçlayan kötü niyetli davranışlardır (Davenport ve ark. 2003).

## 2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmaya konu olan alan yazın bilgilerden bahsedilecektir.

### 2.1. Mobbing Kavramı

İnsanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü çalıştıkları örgütlerde geçirmektedirler. Lakin bu örgütler belirli bir süreden sonra katlanılmaz hale gelir. Örgütlerin bu kadar katlanılmaz hale gelmesinin sebeplerinin en başında örgüt içi görülen sosyal ve psikolojik sorunlar gelmektedir. Bu sorunlardan birisi de “Mobbing” olduğu, yapılan araştırmalarla görülmektedir (Demirel2009). Türkçesi kararsız kalabalık olan Latince ‘mobile vulgus’ kelimelerinden türeyen ‘Mob’ sözcüğü, İngilizcede ise kanun dışı şiddet uygulayan çete ve düzensiz topluluklar anlamına gelmektedir. İlk kez Konrad Lorenz tarafından kullanılan Mobbing kelimesi grup halinde yaşayan hayvanların gösterdikleri tepkiler ve hareketler olarak ifade edilmiştir. Konrad Lorenz, azınlık bir hayvan grubunun sadece kendisinden büyük hayvana tehditkar tutumlar sergilemesi olarak tanımlamıştır (Leymann 1996). Duygusal tacizler, gruplarda bireylerin diğer bireyler (astlar, üstler veya diğer işgörenler) tarafından sistematik şekilde uygulanan her tür şiddet, tehdit, aşağılama ve kötü muamele türü davranışlar anlamında kullanılmaktadır (Ayan 2011). Mobbing hedef bireye yönelik olarak çatışmaya dayanan ve uzun süre sistematik şekilde uygulanan davranışlardan oluşur (Zapf 1999). Mobbing genellikle verimliliği, kazançlı olmayı ve disiplini en öncelikli değer olarak gören, yönetim zaafı olan grup çalışmasının gerçekleştirilemediği iletişim kanalları kapalı olduğu, grup içi çatışmalarının üstünün örtüldüğü, “günah keçisi” görüşünün benimsendiği kurumlarda ortaya çıkmaktadır (Bahçe 2007). Gruplarda, örgütlerde iş hayatını zorlaştıran bir problem olarak ortaya çıkan duygusal taciz, zorbalık ve baskı durumu olarak tanımlanmaktadır. Yaşadığımız ülke için neredeyse yepyeni bir kavram olan duygusal tacizi farklı araştırmacılar farklı şekillerde tanımlamalar, farklı kavramlar ile açıklamaya girişiminde bulunmuşlardır. Bu bağlamda tam bir mutabakata varılamamış dil ve kültürel özellikler bünyesinde farklı şekillerde problem olarak ortaya çıkmıştır (Ergun ve ark. 2008). Yıldırma, saldırgan tutumları pek olmayan ve kötü davranışlar sergilemeyen bazı türlerde görülen alışılmış yırtıcı düşmanlara karşı gösterilen saldırgan ve hırpalayıcı tepkidir. Yıldırma hem kayın ispinozu, sığırcık, serçe karatavuk ve birçok ötücü kuşa, hem de martı vb. kavgacı kuş türlerinde görülen kendilerine has

davranışlardır; bu tür kuşlar belli yerde sürü halinde toplanıp tek yakaladıkları düşmana sürü halinde saldırıya geçerler. Yıldırma, kuşların kendilerine özgü ötüşmeyle başlar ve düşman yırtıcıyı savuşturmayı amaçlar. Belirli bir bölgede tekrarlanan yıldırma eylemi, yırtıcı düşmanın bilinçaltına etkiyerek sonraki zamanlarda düşmanın bölgede bulunmamasına sağlar (Mammadov2010). Yıldırma, duygusal eziyetler, haksız suçlamalar, genel tacizler veya küçük düşürmeler yoluyla bir çalışmanı işinden ayırmayı amaçlayan kötü niyetli davranışlardır (Davenport ve ark. 2003). Einarsen'a (1999) göre (Özkul ve Çarıkçı, 2010) kişi veya kişilere uygulanan isteyerek veya istemeyerek psikolojik acı veren, küçük düşüren, utandıran, işyerindeki performansını engelleyen veya olumsuz iş ortamına sebebiyet veren uygulamalara mobbing (psikolojik şiddet) denir.

Mobbing genel olarak iki ana başlığa ayrılır. Birincisi hassas ve duyarlı mobbing, ikincisi ise stratejik mobbingdir. Hassas mobbing, iki birey arasında gerçekleşen olaylara dayanır. Genellikle astlar ve üstler arasında olmasıyla birlikte ast-ast veya üst-üst gibi sınıfların kendi aralarında da görülür. Stratejik mobbingte ise genel olarak özel sektörde görülen işine son verilmek istenen çalışanın kasıtlı olarak örgüt içerisinde mobbing uygulamasına maruz bırakılmaktadır. Bu yolla çalışanın kendi rızasıyla istifası hedeflenmektedir (Campo G. E. Fattorini 2007). Genel olarak şiddetin maskelenmiş şekli olarak mobbing adı altında psikolojik şiddet uygulaması karşımıza çıkmaktadır. Antropoloji kaynaklarında, görünmez şiddeti irdeleyen makaleler bir ölçüde bu duruma yönelmişlerdir. Copet-Rougier, şiddetin İngilizce de fiziksel ve kanun dışı anlamlar içerdiğinden, Fransızca da ise bu tanıma ek olarak baskı altında bireyin rıza göstermesini sağlama, görünmez şiddet anlamlarını da içerdiğinden bahsetmiştir. Şiddet eylemi her halükarda çeşitli şekilde zarar veren bir davranıştır (Somersan2010). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımıyla duygusal taciz, bir bireyin veya çalışan grubunun işlerini baltalamak için, kötü niyetli, zalim, kinci veya küçük düşürücü davranışlar içeren saldırgan hoş olmayan davranışlar olarak tanımlar. Hedef tahtasına koyulan çalışanın, duygusal taciz içeren davranışlara maruz bırakılmasının, hoş olmayan sözler veya eleştiriler sarf edilmesinin ve kişisel olarak sosyal anlamda iletişim içinde olduğu kişilerce dışlanmayı da içeren birtakım uygulamalar olduğu belirtilir (Yıldız ve Kılış 2010). Şiddet eğer güç gösterimi olarak görülüyorsa, bu gücü bünyesinde muhafaza eden bireyler bu şiddet yoluyla göstermeye ihtiyaç duyarlar. Bu bağlamda güç, şiddet merkezli bir dışavurum

olarak algılanmaktadır. Burada egemenlik kurma ve başka denetleme araçlarından bahsedilebilir. Foucault, neyin söylenip neyin söylenemeyeceğini tanımlayan bazı tespitlerde bulunmuştur. Bunların içerisinde, toplumdaki dışlama uygulamaları, iletişimin olduğu ve dile getirilen iç kısıtlamaların yer aldığı şartlar vardır. Fakat bu dile getirilmeyen veya getirilemeyen fikirler ve duygular, ister istemez kendini davranışlarda gösteriyor. Bu dışavurumlar ışığında mobbing olayı saptanabilmiştir (Ergenekon 2006). Dünya Sağlık Örgütü, birey veya gruplara güç kullanarak bu bireylerin ahlaki, sosyal, ruhsal ve fiziksel olarak gelişimlerine zarar veren davranış ve tutumların tümünü duygusal taciz olarak tanımlamıştır (Akgeyik ve ark. 2009). Araştırmacılar bahsi geçen kavramı, farklı kavramlarla desteklemişlerdir. Bu kavramlar;

- Duygusal yıldırma
- Zorbalık
- Duygusal zorbalık
- Taciz
- Yıldırma İşyeri terörü
- Psikolojik terör
- Duygusal taciz
- Psikolojik şiddet

## **2.2.Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi**

Psikolojik şiddet (Mobbing) dünyanın yaratılışından bu yana hep var olmuştur. Fakat kavramsal olarak bir kelimeyle nitelendirilememiştir. 20. Yüzyılda özellikle sanayinin hızlanmasıyla birlikte, işçi sayısındaki hızlı artış beraberinde çalışanlar arasında rekabetinde oluşmasına neden olmuştur. Birbirlerine karşı psikolojik tacizde bulunmaları,

güçlünün zayıfı ezmesi sonucu ‘‘Psikolojik Şiddet’’ (mobbing) tanımı ortaya çıkmaktadır (Yalındağ2014). Konrad Lorenz’in hayvanların kendi aralarındaki psikolojik şiddeti incelediği çalışmasından yola çıkan Tınaz (2006) hayvanların kendi içinde veya dolaylı olarak dışarıdan gelebilmesi mümkün herhangi bir tehlike durumuna karşı göstermiş oldukları taciz davranışını Mobbing olarak tanımlamıştır. Doktor Peter-Paul Heinemann bir çocuğun, diğer çocuklara karşı sergilemiş olduğu genelde kabadayılık, istismar ve zorbalık şeklindeki davranış ve tutumlarını araştırmış ve ‘‘Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti’’ adında bir kitap yazmış ve İsveç’te 1972 yılında yayımlamıştır.

Norveçli Dan Olweus 1970 yıllarında çocuklara yönelik çalışmalarıyla öne çıkan bir diğer araştırmacıdır. Çocukların bu saldırgan davranış ve tutumlarını tanımlamak için zorbalık (bullying) ifadesini kullanmıştır (Demirçivi2008). Olweus’un 1978 yılında yayımlanmış olduğu ‘‘Okullarda Saldırganlık’’ isimli kitabı bu alanda yayımlanan bu eser dönüm noktası olmuştur (Kartal ve Bilgin 2007). 1980’lerde İskandinav ülkelerinde işyerinde ortaya çıkan zorbalıkları Davenport ve ark. (2003) kaleme alıp saptamalarda bulunmuştur.

1980’li yıllarda iş yerlerindeki yıldırma, şiddet ve baskıyı tanımlamak için mobbing terimini kullanan Dr. Heinz Leymann, Mobbing ‘‘duygusal saldırıdır’’ çıkarımında bulunmuştur. Ayrıca bazı kişilerin birine sistematik olarak uygulanan ve ahlak dışı yöntemlerin kullanılmasını psikolojik terör olarak nitelendirmiştir. 1980’lerden beri özellikle İsveç, Fransa, Norveç ve Almanya gibi ülkelerde yıldırma konusunda pek çok ampirik ve teorik çalışmalarda bulunulmuştur (Kirel 2007).

1996 yılında Tim Field’e göre ‘‘kişinin kendine özsaygısı ve kendine güvenine acımasız bir saldırıdır’’ diye zorbalığa farklı bir bakış açısı katmıştır. Bu yıllardan sonra Kanada, ABD ve Avrupa’dan akademisyenler duygusal taciz üzerine çalışmalar yapmış, mağdurların çığlıklarını duyurmaya çalışmıştır. İşyerlerinde ırk, cinsel taciz yine insanları konuştukları dil ya da inandıkları din ayrımına dayanan tacize vurgu yapan yasalar bütün gelişmiş ülkelerde çok katı olmakla birlikte işyerlerinde bu tür uygulamalara maruz kalan bireyler kendilerini savunmaya ve kendi kendilerini daha rahat bir biçimde ifade edebilme yetkisine sahip olmuşlardır. Ancak mobbing olgusu, mobbinge maruz kalan bireylerin kendilerinin özgüvenlerini ortadan kaldırmaya ve psikolojik dengelerini bozmaya yönelik



bir uygulama olduğu için genel itibariyle mobbinge maruz kalan bireylerin bu durumda hakkını arama veya haklı çıkarılma gibi bir durumları olmamaktadır. Bu nedenle ie kapanıklık ve yalnızlık hissi çok yaygınlaşmış bir hal almıştır. Bu konu hakkında yapılan araştırmalar arttıkça gün yüzüne çıkan gerçekler ve dünyadaki çoğu işyerinde yaygın olması, konunun akademik çalışma oluşundan çıkmış, çok daha derin çalışmalara konu olmuştur (Altuntaş 2010).

Türkiye’de bu konu üzerinde yok sayılabilecek kadar az çalışma olmasına rağmen duygusal tacizin tarihi çok eskiye dayanmaktadır. Kanuni Sultan Süleyman’ın padişahlık döneminde intihar eden Hüsrev Paşa’nın duygusal tacize uğradığının bir örneğidir (Kırel 2007). Türkiye’de iş yerlerindeki duygusal tacizin 2000’li yıllarda tartışmaya konu olmuş, önceki çalışmalar ise yzeyssel kalmıştır. Son yıllarda bu konu hakkında artan çalışmalar konunun ciddiyetini ve önemini göstermiştir. Kavramın lkemizde ortaya çıkışı, gazetelere ve televizyonlara verilen röportajlar olarak bilinmesine rağmen tam anlamıyla konunun medya yayın organlarında sınırlı bir yer bulmuştur. obanoğlu (2005), Tınaz (2006) ve Tutar (2003) bu konu hakkında yazılmış en bilindik eserler olmuştur (Kırel 2007).

### **2.3.Mobbing ile İlişkili Kavramlar**

Literatürde duygusal taciz çok farklı kavramlar ile karşılık bulmaktadır. Duygusal taciz kelimesinin daha net ve şeffaf olması için stres, şiddet ve çatışma kavramları üzerinde durulmalıdır. Bu kavramların dikkat çekmesinden dolayı çatışma, şiddet, stres kavramları üzerinde durulacaktır.

#### **2.3.1. Mobbing ve çatışma**

Çatışma eylemi genel olarak incelendiğinde kişilerin buldukları sosyal ortamda, hiç istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalmaları sonucu ortaya çıkan bu davranışlar ve duygusal durumları kapsamaktadır (Erkuş ve Tabak 2009). İnsanlar gerek sosyo-psikolojik gerekse de fiziksel ihtiyaçlarının giderilmesine engel olan durum ve sıkıntıların ortaya çıkarılmış olduğu gergin haller olan çatışma, insanların ve insanlardan oluşan toplulukların aynı ortamda çalışma sorunlarından doğan bir olgudur. Çatışma, bireyin herhangi bir seçim durumunda karşılaştığı güçlükler ve buna dayalı karar vermede mekanizmaların bozulması

olarak tanımlanabilmektedir. Karar mekanizmaları söz konusu ortamlarda olabileceğinden örgütsel tanım olarak çatışma tanımını alır (Çağlar2002). Kişi, kişiler ya da örgütler aynı amaç için çalışırken diğer kişi veya gruplarla sürekli etkileşimde olmalıdır. Bu süre içerisinde gruplar arasında faaliyet ve ilişkilerde ortaya çıkabilecek tutarsızlık veya uyumsuzluklar gruplar arasında çatışmalar çıkarabilmektedir. Çatışma ve mobbing arasındaki en büyük farklardan biride çatışmada gücün eşit taraflar arasında uygulandığıdır. Mobbing de ise durum grupların eşit güçte olabileceği gibi kişi veya kişiler tarafından zayıf olan kişiye karşı uygulanan baskı ve düşmanlıktan ibarettir (Leymann ve ark. 1996). İşyerlerindeki çıkan iş stresinden kaynaklanan sürtüşmelerle, Mobbing birbirinden farklı olgulardır. Günlük sürtüşmeler başarı kaygısından kaynaklanan baskılar problemler çözüme kavuştuktan sonra ortadan kalkmaktadır. Mobbing de ise, hedeflenen bireyin psikolojisini tamamen alt üst ederek yok edilmesi hedeflenmektedir. Uygulanan bu baskı altında hedefteki bireyin hastalığına ya da işten ayrılışına kadar çok farklı durumlarla karşılaşılabilir (Ekiz 2010). İş yerlerindeki duygusal taciz ve çatışma çok farklı anlamlar içerir. Çatışma, işyerinde yaşanan çatışmaların kısa sürede çözülmesi durumu olurken, duygusal tacizde ise uzun süre zarfında sistematik ve kasten olan davranışlardan meydana gelmektedir (Leymann 1996).

### **2.3.2. Mobbing ve Şiddet**

Şiddet; hedef kişiye baskı ve güç altında, kendi isteminin dışında bir şey yaptırmak ya da yapmak; şiddet uygulama eyleminde ise saldırı, kaba kuvvet, yaralama zorlama, psikolojik ya da bedensel acı çektirme veya vurma, işkence olarak tanımlanmaktadır (Adak 2004). Şiddet; kuvvet veya fiziki gücün, bireye ya da gruplar üzerinde ölüm, ruhsal rahatsızlık, sakatlık gibi sorunlara yol açabileceği gibi bireye veya gruba karşı kasti kullanılması olmaktadır. Çatışmanın saldırgan eyleme döktüğünde bu davranışları, pasif saldırganlık durumu ve aktif saldırganlık durumu olarak görmek mümkündür. Pasif saldırganlar, maske arkasına gizlenerek hedef bireye sinsice yaklaşırken aktif saldırganlar inkarcı bir tavır takınarak alt edilmesi çok daha zor grubu oluşturmaktadırlar. Aktif saldırganlar, daha açık savaşçılar ve başa çıkmak sinsi saldırganlara göre daha kolaydır. Pasif saldırganlar, sinsi taktikle, dost görünümlü kolay kolay fark edilmeyen iyi bir mobbing uygulayıcılarıdır (Ekiz 2010). İzmir ve Fazlıoğlu (2010)'nun tanımlamasına göre (Bingöl 2012) işyerinde psikolojik taciz ve şiddet olgularının ikisinde de yetki ve güç

kötüye kullanılmaktadır. Lakin bahsedilen bu iki olguyu ayıran bazı durumlar mevcuttur. Psikolojik şiddetin ağır suçlar oluşturan davranış ve tutumlarla açıklanırken; iş yerinde şiddet uygulamaları genel itibariyle fiili taciz, eşyaya zarar verme, saldırı, açık saçık konuşma ve psikolojik taciz gibi ağır suçlarla oluşturulan davranışlar olarak açıklanır. Öte yandan işyerinde duygusal taciz, sistematik olarak uygulanan davranışlar olarak tanımlanırken, şiddette ise tek bir davranışın yeterli olabileceği belirtilmektedir.

### **2.3.3. Mobbing ve Stres**

Stres kişinin fiziksel ya da duygusal haline herhangi bir tehdit durumunda beyinde veya vücutta oluşan karşı tepki olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin huzuru ve refahı bozacak tehlike işareti, vücudu veya beyni harekete geçirerek dolayısıyla belirgin olmayan psikolojik ve fizyolojik tepkilerinde stres olarak tanımlanmaktadır (Gökdeniz 2005). Şiddet dolaylı veya doğrudan davranışlardan; alay etme, isim takma, hakaret, sözlü tehdit, küçümseme, kişisel veya toplumsal mesafe koyma aracılığıyla dışlama gibi sözlü ve fiziki davranışlarla karşılaşmak, fiziksel şiddet örneği olarak; fiziki darbe, gasp yoluyla eşyalarını alma vb. ahlaki açıdan doğru olmayan davranışlarda görülebilmektedir (Özgür ve ark. 2005). Günümüzde yüksek oranda artış gösteren şiddet davranışlarına; iş ortamlarında, evde, stadyumlarda ve sosyal çevrede ve daha nice yerlerde şiddete rastlanmaktadır. Maalesef şiddet çoğu bireyin normal şekilde sürdürdüğü hayatının bir parçası haline gelmiş, ortak paylaşım alanlarından sosyal alanlara kadar hemen hemen her alanda karşılaşmaktadır (Kızmaz 2006). Stres ve duygusal taciz ile ilgili bir kavram olmasıyla birlikte, duygusal taciz stresin bir sonucu mu yoksa stres mi duygusal tacizin bir sonucu mu olduğu konusunda tam anlamıyla bir karara varılamamaktadır (Bingöl 2012). Örgütsel ortam ve iş hayatı bireylerin normal yaşantılarında önemli bir yer tutmaktadır. Çalışan insanlar, yaşam sürelerinin büyük bir çoğunluğunu örgüt içerisinde ve örgüt için etkinlikleri koordine ederek ve bu eylemleri hayata geçirmek için çalışmaktadırlar. Stresin sebeplerinden biri de örgüt yaşam faaliyetlerinin yoğunluğu olabilmektedir. Özellikle gelişen dünya şartlarında, çalışanlar arasındaki uyuşmazlık ve anlaşmazlıkların çıkması, grup içerisindeki rekabetin çıkması, ön plana çıkma çabası, beklentilerin hep üst seviyelerde olması gibi durumlar, çalışanları mental açıdan olumsuz etkilemekte bunun sonucunda strese girmelerine neden olmaktadır. Çalışma hayatındaki stres, özel hayatlarındaki sıkıntılar ve sorunlarla harmanlanınca hem örgütsel hem de bireysel

anlamda ciddi ciddi problemler meydana getirmektedir. Stres, örgütsel verimliliği etkileyen ve bireyin sağlığını ciddi anlamda etkileyen başlıca unsurlardan olduğu ileri sürülmektedir (Cemaloğlu2007).

#### **2.4. Mobbingin Belirtileri**

Mobbing, çeşit çeşit farklılıkları ayırt etmeksizin tüm çalışma ortamında meydana gelebilecek kaçınılmaz bir gerçektir. Çalışma hayatında kişiler, mobbinge eğilimlidir. İşinde başarılı, mücadeleci ve etkili bir çalışan, ilerleyen zamanlarda kendisine rakip olabileceğini düşünen üstü tarafından mobbinge maruz kalabilir (Tınaz 2006).

Leymann'a göre çalışma ortamında psikolojik tacizin olduğunu gösteren davranışlar:

- Yalan yanlış söylentiler, şahsın itibarına saldırı,
- Mesleki hayatına saldırı; iş konumunun sürekli değiştirilmesi, niteliksiz iş yüklenmesi
- Bireyin sosyal ilişkilerine müdahale
- Mesleki durumuna ve yaşam standartlarına saldırı
- Kendini gösterme çabasına ve iletişimine saldırı
- Bireyin sağlığına doğrudan yada dolaylı saldırı, tehdit, imkansız işlerin verilmesi ve cinsel taciz olarak başlıklar altında toplanabilir (Leymann1996).

#### **2.5. Mobbing Nedenleri**

Psikolojik şiddetin (mobbing) ortaya çıkma sebeplerini tek bir nedene bağlamak yanlış bir düşüncedir. Mobbing kompleks ve içerisinde birçok nedeni ve sebebi barındıran bir olaydır. Mobbinge iten temel nedenleri dışsal ve kişisel faktörler olmak üzere iki ayrı grupta toplamak mümkündür. Dışsal faktörler örgüt içi çatışmalar, örgüt yapısı, kültürü

gibi nedenler, kişisel faktörlerse saldırganın ve mağdurun özelliklerini ele alınır (Güngör 2008). Duygusal tacizin nedenleri konusunda çalışmalar yapılmış ancak birçoğunun nedeni belirlenememiştir. Örgüt içerisinde yaşanan duygusal taciz eylemlerinin nedenleri ve etkilerini belirlenmesinin zor olmasına rağmen, araştırmalar sonucunda elde edilen bilgilerle duygusal tacizin sebepleriyle ilgili sadece bir açıklamaya değil ama birçok sebebe bağlı olduğunu göstermektedir. Bazı bilim insanları duygusal tacizden davranışa maruz kalan mağduru sorumlu tutmaktadır. Örgütlerden ayrılmaya zorlananlar failer değil mağdurlardır (Leymann 1996). Schuh ve Litzke (2005)'in araştırmalarına göre globalleşen dünyada yaşam ve geçim endişesi insanların dünyaya olan güvenini sarsmaktadır. Batıda endüstri toplumlarında durmak bilmeyen bir değişim mevcuttur. Bu değişen çalışma standartlarında 10 kişinin hem çıkarlarını koruması hem de kendini geliştirmesi bu başarının önemli sırrıdır. Aynı ortamlarda çalışan bireyler bazen karar birliğine vararak birlikte çabalamaya ve çalışmaya gayret ederken bazen de işten dolayı üzerlerine düşen sorumluluklarda çekingen davranırlar. Öyle ki bilgi paylaşımı ve karar verme yetkisi konusunda açık yönergelerin yokluğu da yeni sorunların oluşumunu tetiklemektedir. Bu sebeple mobbingin ortaya çıkışını belirlerken saldırgandan kaynaklanan sebeplerin belirlenmesi gerekmekte olup, sadece iş yerinin psiko-sosyal yapısına ve kurbanın kişiliğine takılı kalınmamalıdır. Aslında saldırganların ruh hali bir anda değişebilir ve bu durumdan dolayı hiçbir kişilik grubuna dahil olamadıkları bilinmektedir (Tınaz 2008).

## **2.6. Mobbing Süreci**

Duygusal taciz, bireyin saygı görmemesi ve zararlı bir takım davranışın hedefi haline gelmesiyle başlayan bir süreçtir. Daha önceleri bireyin veya bireylerin, bir şahsa veya birkaç kişiye kin ve düşmanlık beslemesi şeklinde gelişen örgütsel duygusal tacizin sonucunda mağdur, içine kapanmaya ve kendini çevresinden soyutlamasıyla başlar. bıkkınlık, yılgınlık, işe karşı kayıtsızlık ve iş performans düşüklüğüyle başlar ve kişinin istifasıyla sonuçlanır (Acar ve Dündar 2008). Mobbing sürecine bakılacak olursa, süregelen duygusal travmalar ve psikolojik strese maruz kalma gözlemlenebilir. Bu sebeplerden dolayı bireylerin sağlıkları bozulmaktadır. Bunların yanı sıra kişilerde özgüven kaybı görülebilir. Mobbinge maruz kalan kişilerin büyük bir çoğunluğunda psikosomatik bozukluklar ve sosyal hayattan kopma gibi kalıcı davranışlar geri kalan

yaşamlarına etki etmektedir (Leyman ve Gustafsson 1996). Leyman bu süreci 5 aşamada açıklamaktadır:

- *Çatışma ve Tanımlama Aşaması:* Yıldırma eylemleri ilk olarak örgütsel, kişisel ve sosyal neden olduğu bir durum sonucunda muhtemel bir çatışmanın başlamasıyla tetiklenir (Leymann, 1996). Bu aşamayla henüz yıldırma eylemleri tam anlamıyla başlamamış olsa dahi bu davranışların sergilenmesi an meselesi olabilmektedir. Herhangi bir anlaşmazlık durumunda anında karakterize edilebilir.
- *Saldırganlık Aşaması:* Bu aşamada görülmeye başlanan saldırgan davranış ve tutumlar yıldırma eylemlerinin başladığına işaret eder. Gündelik yaşamlarında sergilenmeyecek saldırgan davranışlar normalleşecek bir müddet sonra kurbanın cezalandırılması fikri kişinin düşüncelerinde yer edinecek ve saldırılar başlayacaktır. Kurban hakkında asılsız dedikodu ve manasız şikayetler başlar (Toker2006).
- *Anlaşmazlık Aşaması ve Yönetimin Devreye Girmesi:* Eğer yönetim ikinci aşamada konuya dahil olmamışsa durumu yanlış yorumlayarak kendini bu kısır döngünün içerisine dahil etmiş olur. Psikolojik yıldırma eylemine maruz kalan kurban ise kurumsal ve teşkilatlı bu sorunla boğuşurken kendini savunma durumuna geçerek süreç içerisine kendini de dahil etmiş olur (Tutar 2004). Yöneticiler çoğu zaman kurban hakkında ifade edilen suçlamaları kabul ederek mağdurun kendini savunmasını yanlış yorumlar. Sonuç itibariyle iş kanunlarına göre verilen hüküm ve kararlar mağdur hakkında ciddi yaptırımda bulunarak hakları çiğnenir (Toker 2006).
- *Tanımlarla Damgalama ve Yanlış Yakıştırma:* Leymann (1990)'a göre (Gökdağ2017) Bu aşamada bu yıldırma eylemlerine maruz kalan mağdur sorunlarını çözmek için profesyonel uzmanlardan destek almaya çalıştığı diğer çalışanlar tarafından öğrenilirse mağdur hakkında "manik-depresif", "paranoyak" ve "kişilik bozukluğu olan" tanımlamalar yapılır. Bu çabalar doğrultusunda uzun süreli alınan hastalık izinleri mağduru iş hayatından uzaklaştırmadan başka bir fayda sağlamaz.

- *İşten Çıkarılma Aşaması:* Yıldırma eylemlerine maruz kalan bireylerde travmaya dayalı stresin artışı kişide gerilimi artırır. Psikosomatik hastalıklar sürerek kişiyi istifa etmeye kadar getirir (Tutar 2004).

Leymann gibi birçok araştırmacı yapılan bu yıldırma eylemlerinin duygusal taciz olarak kabul görülmesi için bu sürecin en az 6 ay sürmesi konusunda hemfikirlendir. Bunun yanında yıldırma eylemlerinin planlı bir sıklıkta olması kanaatindedirler (Leymann 1996).

## **2.7. Mobbingin Ortaya Çıkardığı Etkiler**

Yıldırma eylemleri mağdur bireyi etkilediği kadar bulunduğu örgütleri de etkilemektedir. Mağdur üzerinde uygulanan sosyal ve fiziksel etkiler, mağdur bireyin görev üstlendiği örgütlerdeki çalışma performansını düşürerek, istifa etmesine neden olacaktır. Bunlarla birlikte örgütte, işi gereğinden fazla sürede yapma, işlerin hatalı çıkması ve yeni eleman bulma gibi sorunlar çıkmasıyla birlikte ürün maliyetinin artmasına neden olacaktır (Tekçe2010).

### *Bireyin Üzerindeki Etkiler*

Uzun süreli ve yüksek sıklıkta gerçekleşen düşmanca tutum ve davranışlar nedeniyle bireyler üzerinde büyük sosyal ve psikolojik acılar meydana gelmektedir (Leymann 1996). İş yerindeki örgütsel yıldırma iş yeri sağlığını olumsuz etkilemektedir. Mağdurlar ise çektikleri acı nedeniyle birtakım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Fiziksel ve psikolojik sağlıkları bozulan bireylerin aile içi ilişkileri bozulmakta finansal sorunlarla yüz yüze kalmaktadırlar. Yıldırma, bulunduğu mevki ve makamda doyumsuzluk yaşantısında mutsuzluk yaratır. Çalışan bireylerde düşen verimliliklerde, morallerinin düşmesinden ve iş etkinliğindeki azalıştan ötürü acı çekmeye başlarlar (Voroney 2005). Uyku sorunları, sosyal izolasyon, kemik ve eklem ağrıları, taşikardi, iştah sorunları, ağlama nöbetleri, konsantrasyon eksikliği ve intihara eğilim riski artması gibi birçok etkilerde görülmektedir (Pompili ve ark. 2008). Bunların yanı sıra endişe, depresyon ve somatik belirtiler gibi sağlık sorunları da baş gösterebilmektedir. Bu sorunlara ilaveten sindirim sistemi bozuklukları, bağışıklık sisteminde zayıflamalar, yüksek kan basıncı stres kaynaklı baş ağrıları gibi sorunlarda görülebilmektedir (Yamada 2000). Mobbinge maruz kalan bazı

mağdurlarda görülen zarardan dolayı iş görememezlik gibi ciddi sorunları beraberinde getirir. Bu kişiler psikolojik destek rehabilitasyon terapileri gibi uygulamalar ile tekrar iş görür hale getirmek gerekir (Daniel 2009).

### İşletmeler Üzerindeki Etkiler

İşyerindeki psikolojik şiddet işletmeye de ciddi zararlar vermektedir. Olası bir psikolojik taciz vakası durumunda şikayet dilekçelerinin incelenmesi, şikayete ilgili komisyon kurulması ve sürecin ilgili personel tarafından yürütülmesi, birçok rapor ve evrak işlemlerinin toplanması, muhtemel mahkeme masrafları gibi işletmeye yük hesaplanabilir birçok masraf yer almaktadır. Psikolojik taciz süresinin uzaması ile beraber tacizi durdurma, bu masraflar için harcanan süre, çalışan kişi sayısı, harcanan mesai ve tüketilen öz kaynaklar artmaktadır (Field 1996). Avustralya’da işletmesinde mobbing olan yaklaşık 1000’e yakın çalışanı olan bir işletmeye mobbing sonuçlarının etkisinin giderilmesi 0,6 ile 3,6 milyon dolara mal olmaktadır (Matthiesen ve Einarsen2010).

### Aile Üzerindeki Etkiler

Davenport ve ark. (2005)’a göre (Çakır 2019) psikolojik şiddete maruz kalmış mağdurlar normal hallerinden çok daha farklı davranışlar gösterirler. Acı, utanç ve buna ilaveten suçluluk hissi duymaktadırlar. Bu duyguları özümsemiş bireyler yalnızlaşma ve kendini hayattan soyutlama eğilimindedir. Bazı işletmelerde psikolojik şiddet mağduru bireyler bu acılara dayanamaz ve bu karışık durumda kendi başlarına çözüm üretmezler. Kimseye güvenmezler ve akılları karışmıştır. İş yerinde mobbinge maruz kalmış bu bireyler psikolojileri ve davranışlarını ailelerinde etkisini göstermektedir. Bu konu hakkında şu örnekleri veren Davenport ve ark. (2005);

- İşyerindeki kendisine gösterilen davranışları kafasına takması veya konuyla alakalı olayları tekrar etmesi
- İçine kapanması ve sessizleşmesi
- Negatif düşüncelere kapılması



- Endişe ve korku içinde olması
- Ağlama nöbetleri geçirmesi
- Sürekli fiziksel olarak aktif olması
- Aşırı egzersiz yapması veya hiçbir şey yapmaması
- Sigara kullanımındaki artış
- Bitkinleşme
- Fazla ya da az yemek yemesi
- Uyku problemleri

### Toplum Üzerindeki Etkileri

Di Martinove Chappel (2006)'e göre (Çakır 2019) mağdurun rehabilitasyon ve sağlık masrafları, mağdurun tekrar işletmeye kazandırılması için iş ve eğitim masrafları, maluliyet ve sakatlık maliyeti işletmelere ağır yüklerdendir.

## **2.8. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar**

Psikolojik yıldırma için geçen süreye bakılınca şu üç rol karşımıza çıkar. Bunlar;

- Uygulayıcılar
- Mağdurlar
- İzleyiciler

Psikolojik şiddet aktörü, eylemi gerçekleştiren asıl kişi veya kişilerden oluşur. Mağdurlar, eyleme maruz kalan şahıs veya şahıslardır. Psikolojik şiddetin başından beri

olayların içerisinde olan herhangi bir müdahale eğiliminde bulunmayan ya da bulunamayan kişilerde izleyicilerdir (Gökdağ2017).

### Mobbing Uygulayıcıları

Duygusal taciz uygulayıcılar, davranış seçenekleri arasında en saldırgan olanı seçen, ortam buldukları vakit, çatışma ortamının başlamasını ve hararetlendirmek için ellerinden gelen her şeyi yapanlardır. Karşıdaki bireyin bu sonuçtan alacağı zararı umursamayan, sorumluluk bilincine sahip olmayan, suçsuz olduklarına kendilerini inandırıp aynı zamanda doğru bir şey yaptıklarını zanneden, kendilerinden suç bulmayıp suçu başkalarına atan, sadece kendisine ters durumlarda bu şekilde davrandığını zanneden inanan kişilerdir (Atalay2010). Mobbing uygulayıcısı kimseler genellikle toplum tarafından sevilmeyen kişilerdir. Narsist düşünce şekline sahiptirler (Tokat ve ark. 2001). Psikolojik yıldırma uygulayıcı kişiler, mağdur bireylere farklı amaçlar ve değişik düşüncelerle psikolojik şiddet eylemlerinde bulunan kimselerdir. Değişik kaynaklarda bu tip kişiler zorba olarak tanımlansa da bu psikolojik şiddeti uygulayanlar üzerinde çok fazla araştırma yapılmamıştır. Bunun nedenlerinden biri psikolojik yıldırma tanımının yeni bir tanım olması, psikolojik yıldırma uygulayıcıları çok, bu uygulamaya maruz kalan bireylerin ve psikolojik yıldırma eyleminin etkisinin ön planda olmasıdır. Psikolojik yıldırma uygulamasına maruz kalan kişilerin açıklamalarına bakılacak olursa uzman psikologlar eşliğinde bu kişilerin karakter ve kişilik analizi yapılabilmektedir (Davenport ve ark. 2003). Örgütlerde mobbing uygulayıcıları, yapılan işten çok insanları denetim altında tutma eğilimindedirler. Bu bireyler genellikle saldırgan, ikiyüzlü olup muhtemel rakiplerini gözlem altında tutan ve bu konuda hazırlıklı olan kimselerdir. İlk fırsatta üstlerine, bu kişi hakkında olumsuz raporlar sunmaktadırlar. Örgütteki işleyişi ele geçirmeye çalışan, denetimli ve sakindirler. Çalışma arkadaşlarına karşı kaba, formal ve gergin davranarak aralarına mesafe koymak isterler (Baykal2005), Walter'in saptamalarına göre mobbing uygulayıcıları;

- Hem haklı hem de haklılardır,
- Suçluluk hissi duymazlar,

- İyimser bir tavır takınmak varken saldırgan olmayı seçerler,
- Eğer ortada bir suç varsa üzerlerine almayan, yaptıklarının haklı ve tepkisel olduğunu savunan kimselerdir (Walter1993).

### Mobbing Mağdurları

Cinsiyete, eğitim durumuna ve yaşına bakılmaksızın tüm çalışan bireyler, potansiyel psikolojik şiddet mağdurudur. Bununla birlikte, bu uygulamaya ağırlıklı olarak kimlerin daha çok maruz kaldığı hakkında yapılan araştırmalar neticesinde mağdur bireyler bazı ortak özellikleri olduğu saptanmıştır. Bu uygulamaya maruz kalanlarla yapılan görüşmelerde görülen şudur ki; saldırıya uğrayan bireyler saldırganlardan daha üstün özelliklere sahiptirler. Başarı odaklı, dürüst, çalışkan, üretken, kendini sadece işine odaklanmış, güvenilir olan bu kişilerin mesleki hayatları diğer çalışanlara göre pek çok üstün özellikleri bulunmaktadır. Politik düşünceleri olmayan bu bireylerin, işlerine ve işyerlerine bağlılıkları aşırı yüksektir ve kendilerini yalnızca işlerine adanmışlardır (Yüce Türk 2005). Mobbing mağduru bireyler kendisinin mobbinge maruz kaldığını hisseden bireylerdir. Mobbing uygulamasına maruz kalan bireylerin, genellikle iş hayatı bakımından yaratıcılık, zeka, dürüstlük, yeterlilik, işine ve örgütüne sadık gibi genel itibarıyla toplum tarafından kabul görmüş olumlu özellikler bünyesinde barındırdığı konusunda bulgular saptanmıştır. Başka bir araştırma doğrultusunda, mobbing mağdurları, pek çok etkili ve iyi özelliklerinin olmasına rağmen, “kurban zihniyetli” kişiler başka bir anlamda içine çekildikleri durumun anlaşılabilir oluşundan bu durumu anlamak yerine kabullenen kişiler oldukları gözlemlenmiştir (Tınaz2008).

### Mobbing İzleyicileri

Psikolojik yıldırma sürecinde dahil olmayan, ast ve üstler gibi duruma doğrudan müdahale etmeyen, ancak durumun farkında olan, yansımalarını yaşayan, kimi zamanda sürece dahil olan kimselerdir. Birçok birbirine yakın olan kişilerden biri sistemli bir şekilde tacize maruz bırakılır. İzleyiciler tiplerine ve sergiledikleri tutum ve davranışlara göre gruplandırılacak olursa;

Diplomatik izleyici: Herhangi bir çatışma durumunda barışçıl ve birleştirici bir tavır takınan kimsedir. Genelde aracı rolü üstlendikleri için kimi kesimde nefret edilen kimisinde de sevilen kimselerdir. Bu durum içerisinde olan kimseler ileride potansiyel kurban konumuna düşebilirler.

Yardakçı izleyici: Bu izleyici, mobbing uygulayıcısına oldukça yakındır ve bulunduğu ortamda bu özelliğiyle tanınmamaya gayret eden kişilerdir.

Fazla ilgili izleyici; Bu tarz izleyiciler başkalarına yardım eden onların sorunlarıyla ilgilenen kişilerdir. Israrcılardır ve başka kişilerin özel hayatlarına zorla girme eğilimindedir. Yardıma muhtaç bireylerin bile bazen bu tip izleyicilerden rahatsız olduğu, kaçış yolları aradığı çok fazla zaman geçmeden ikinci bir mobbingci olarak ilan ettiği kimselerdir.

Bir şeye karışmayan izleyici: Bu izleyiciler olanı olayları olduğu gibi takip eden, olaya müdahil olmayan kişilerdir. Olaylardan olabildiğince uzak durmaya çalışırlar. Ne mobbingciye yardımcı olacak davranışlarda bulunurlar ne de kurbanı uygulanan psikolojik tacize engel olacak tutumda bulunurlar. Tamamen olaylara duyarsız ve ilgisizdirler.

İkiyüzlü yılan izleyiciler: Genel görüşleri itibariyle hiçbir şeye karışmayan biri gibi gözükseler de aslında belli bir görüşe hizmet ederler. Olaylar sonucunda mobbingciye destek olurken, aynı davranışlara maruz kalmaktan korktukları için kurbanı yardım etmezler. Bir olayda susmayı tercih eden kişiler o olayı kabullenmiş kişiler olduklarını unutmamak gerekir. Sonuç olarak aynı konumdaki arkadaşları arasında gelişen psikolojik şiddet olgusuna dolaylı bir yoldan konuya dahil olan bir müdür, amir veya şef, olayları sakinleştirici ve kapatıcı olduğu unutulmamalıdır (Tınaz2006).

## **2.9.Eğitim Kurumlarında Yaşanan Mobbing**

Bu konuyla alakalı araştırmalar yapan araştırmacılar psikolojik yıldıma sorunları hakkında nicel araştırmalara çok fazla yer vermektedir. Türkiye’de bu konuyla ilgili, eğitim kurumlarında çözüme yönelik çalışmaların azlığı çalışmaların daha fazla ilginin olması ihtiyaını doğurmuştur. Bu nedenle, eğitim kurumlarında psikolojik şiddet olgusunun sebepleri, bu sebeplerin gündelik yaşama etkisi, mağdurların bakış açıları, bu yaşanılan olaylar üzerine yapılmış akademik çalışmaların sayısı oldukça azdır. Türkiye’de eğitimcilerin bu konuyu tüm kavramsal boyutta analiz etmeleri, kültüre, örgütün zgn yapısı ve uygulanmakta olan eğitim politikalarına dair araştırmalar yapmaları gerektiği fark edilmiştir. Konuya dair araştırmaların azlığı, eğitim sektöründe buna benzer sorunların yeterince araştırılması ve konuyla alakalı somut delillerin sunulabilmesi açısında önemli yarar sağlanacağı kaçınılmaz bir durumdur. Bu çalışmanın, eğitimcilerin maruz kalmış oldukları psikolojik yıldımanın kurum içindeki boyutları ve nedenleri ile sonuçlarını açıklamak için sorunları yerinde görerek çözüm nerileri sunmaları adına çok önemli bir boşluğu dolduracağı görülebilir. Gerek ğretmenlerin gerekse idarecilerin sektör değiştirme imknlarının sınırlı olması, devlet garantörlüğünde iş verilmesi ve alınmamış gerekli hukuki önlemler okulları yıldıma davranışlarına açık bir duruma getirmektedir. Öğretmenler; diğer öğretmenler, veliler, idareciler ve kısmen de yıldıma olaylarına maruz kalabilmektedir (Gökdağ 2017).

## **2.10.Mobbinge Karşı Alınacak nlemler**

İş hayatında yaşanan mobbing davranışlarını engelleyebilmek için yapılması gerekenlerin başında örgüt bünyesinde görülen rahatsızlıkları kimseyi rahatsız etmeden belirlemek gelmektedir. Bundan ötürü idareciler ve yöneticiler çalışanlarını iyi tanımalı, psikolojik taciz konusunda yeterli bilgiye sahip olmalı ve gerekli tedbirleri almalıdırlar. Bu nlemler ise;

- İş ortamında değişiklik yapmak
- Örgütlerde stresi en aza indirmek veya önlemek

- İyi bir yönetim sergilemektir (Kirel 2007).

Örgütlerde psikolojik taciz davranışının ve bununla birlikte örgüt içerisindeki gerginliği azaltmak için kullanılabilecek bazı yöntemler ve öneriler şunlardır:

- Destekleyici ve bütünleştirici bir örgütsel ortam hazırlama
- Örgüt içerisindeki rollerin iyi belirlenmesi ve bu konuda çalışmaların azaltılması
- İşin zenginleştirilmesidir (Güçlü 2001).

## **2.11. Mobbing Mücadele**

Çabuk (2010)'un bulgularına göre (Yılmaz 2016) iş ortamında yıkıntılar ve mobbing konusunda sorumluluk tamamen toplumdadır. Mobbing bireyde isteksizlik, güvensizlik, toplumsal barışa, hukuka ve devlete karşı duyulan güvenin yıpranması bununla birlikte getireceği için bu konu üzerinde durulup düşünülmesi, tartışılması aynı zamanda araştırılması bunlarla elde edilen sonuçların paylaşılması da sadece iyi bir iş ortamını değil tüm toplumu ilgilendiren bir sorun ve bir konudur.

Araştırmacılar yıldırmaı önleyebilmek için alınabilecek tedbirler üzerinde durmuş ve çatışmanın başlarında duruma el atmalarının önemine ve gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Çalışma ortamında ve tarzında yapılacak değişikliklerle sıradanlık, rol çatışması, rol belirsizliği ve karar vermenin sınırlandırılmış olması gibi olumsuzluklardan arındırılmış, katılıma ve tartışmaya açık hale getirilmiş bir yapı inşa etmenin işle ilgili bastırılmışlık duygularını hafifleteceği gibi kişiler arasındaki çatışmalarda günah keçisi arayışının son bulacağı ifade edilmiştir (Yalçındağ 2014). Yıldırma eylemlerinin işletme içinde ve dışında bireyler üzerinde dolaylı olarak bireyin çevresindeki toplumlar ve bireyler üzerinde olumsuz tahrip edici özelliği vardır. Bu etkileri öngörerek yıldırmanın başlamadan bitirilmesini sağlamış olunur, etkilerinin daha az nüfuz etmesine ve bu durumdan bazı kurtuluş yolları belirlenebilir. Kimi zaman özel taktiklerle kimi zaman zorbaca gerçekleşen yıldırma eylemleri herhangi bir sınırı olmadan dünyanın her tarafında görülmektedir (Yüçetürk2009).

### 2.11.1. Bireysel Mücadele Yolları

Tutar (2011)'in bulgularına göre psikolojik yıldırma karşısında mağdur üç tip davranış sergiler:

- *Psikolojik Yıldırma Konusunda Anlayışlı Olma:* Psikolojik yıldırmanın şiddetine ve tekrar etme derecesine göre bu davranışa anlayış değişikliği göstermektedir. Yaşanan bu psikolojik yıldırma eylemi stres oluşturmuyorsa, çatışmanın daha da artmaması için anlayış gösterilebilir. Ancak yıldırma eylemi gittikçe hararetleniyor ve sıklaşıyorsa acil çözüm üretilmeli anlayışlı tavır derhal terk edilmelidir. Tüm bu durumlar kişiden kişiye değişebilir. Stresle başa çıkma bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir.
- *Savaşa Savaşla Karşılık Verme:* Kurban kendini savunmayıp kendini izole ederse saldırgan daha da şiddetli bir şekilde üzerine gelebilir. Bu uygulamanın sonucunda yalnız kalmadan çevresinden destek almalıdır. Savaşa karşı doğru hamleler yapılmalı, saldırganın stratejisi belirlenmeli ve aynı stratejiyle cevap verilmelidir. Saldırganlar ahlak kuralları dışında yöntemler seçtikleri için mağdur bireyler aynı yöntemlerle cevap verirse haksız konuma düşebilir. Aksine ona iyi niyeti, dürüstlüğü, azmi, güvenilirliği ve çalışkanlığından dolayı psikolojik şiddet uyguluyorsa hemen saldırganı uyguladığı yöntemle kendisi vurmak için harekete geçmelidir.
- *Geri Çekilme:* Kurban ve saldırgan arasındaki güç dengesinin fazla oluşu bu yöntemi seçmeye yöneltebilir. Kurban kendini güçsüz gördüğünden saldırıya cevap veremez ve geri çekilmek zorunda kalır. Her zaman olmasa da savaşa karşılık verilmeden bir şeyler kazanıldığı görülebilir.

Yalnız bırakılmanın önüne geçmek ve iş standartlarını ve hayatını geliştirmek mobbing ile mücadelede en önemli etkenlerdir. İşverenin çalışan elemanlarının bu konudan dolayı yakınmalarından önce gerekli tüm tedbirlerini almasını sağlayarak, huzurlu ve stressiz bir çalışma ortamının hazırlanmasına ortam oluşturulur. Psiko-sosyal çalışma

ortamının iyileştirilmesi ve örgüt kültürünü yaratmak için aşağıdaki uygulamalar yapılmalıdır.

- Tek başına çalışanların kendi seçimlerinin kendi kendilerine bırakılması,
- Sıradan ve tekrar eden işlerden kaçınılması,
- Hedefler hakkında bireylerin bilinçlendirilmesi,
- Liderlik anlayışının kuvvetlendirilmesi,
- Mobbing hakkında tüm örgüte bilgi verilmesi,
- Sorunun kaynağı ve boyutuyla ilgili araştırma yapılması,
- İş tanımlarının ve rollerin anlaşılır olması,
- Toplantı, gazete, ve dergilerle örgüt kültürü ve standartları hakkında sürekli bilgi verilmesi,
- Yönetimin iletişim ve çatışma konularında sorumluluk ve becerilerinin geliştirilmesidir.

### **2.11.2. Örgütsel Mücadele Yolları**

Huzurlu bir iş ortamı bireyleri başarıya götüren en önemli kriterlerden birisidir. Öyle ki aradığı huzurlu iş ortamını bulamayan bireylerin verimi düşer, işten soğur ve hem mental hem de fiziksel açıdan hastalık sorunları teşkil eder (Bingöl 2012). Örgütlerde öncelikli olarak yöneticilere mobbinge baş edebilmeleri için eğitimler verilmesi gerekir. Örgütte mobbinge alakalı durumlar iyi tanımlanmalı, tutum ve davranışların hangilerinin mobbing dahilinde olduğu saptanmalıdır (Einarsen ve Skogstad 1996). Öncelikle örgüt içerisindeki mobbinge neden olan davranışları yönetme yolları uygulanmalıdır. Bu yöntem ve yollar şu şekildedir (Tokat ve ark. 2011).



- Çatışan gruplar yüzleştirilerek sorun hakkında tartışılmalıdır. Çatışan grupların ufak sorunlarla ilgilenmesinin bırakılması ve daha önemli bir amaç etrafında toplanmaları sağlanmalıdır.
- Eğer anlaşmazlıklar örgüt düzeninden kaynaklanıyorsa örgüt yapısında düzenlemelere gidilebilir. Bu konu hakkında üçüncü bir kişinin hakemliğine ihtiyaç duyulabilir.
- Kısa vadeli plan ve hesapların kar getirmeyeceği uzun süreli ve kapsamlı iş ortaklığının önemine vurgu yapılmalı, bu sayede sorunun çözümüne yardımcı olunabilir (Kırel 2007).

Scwartz, Elliott ve Davenport örgüt yönetiminin psikolojik şiddeti önleyebilmesi için on iki ilke önermişlerdir:

- Örgütün bütün çalışanlarının aynı değerde olduğu benimsetilmelidir. Örgütün çalışan kişilere nasıl davranacağını ve hedeflerini açıklayan bir hedef belirlenmesi gerekmektedir.
- Örgüt içerisinde açık ve anlaşılır raporlama düzeyleri olmalıdır.
- Görevler ve sorumluluklar şeklinde iş tanımları yapılmış olmalıdır.
- Örgütün personel politikaları; ahlak standartlarını içeren, yasal, kalıcı ve beklenen davranışlar olmalıdır.
- Örgüt disiplin konusunda kalıcı, hızlı ve tarafsız olmalıdır.
- Çalışanlara rolleri konusunda eğitimler verilmiş, örgüt hedef ve amaçları doğrultusunda bilinçlendirilmiş olmalıdır. Duygusal taciz konusunda gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır.

- Örgüt işe alım görüşmelerinde yeni başlayanların sadece teknik özelliklerine göre nitelendirme yapmamalıdır. Koordine olmuş bir ekip içerisinde çalışabilme, sorun çözebilme gibi yeteneklerinin yanı sıra duygusal zeka değerlendirmeleri yapılmalıdır.
- Örgüt çalışanları açısından personel gelişimi ve iş eğitimi çok önemlidir. Çalışanların insani yönlerinin yanında teknik bilgilerine de önem verilmelidir.
- Örgütün iletişimi zamanında, dürüst ve açık olmalıdır. Dürüstlük temel ilke olarak benimsenmeli herkesin fikrine saygı duyulmalıdır.
- Örgüt hedef ve başarılarına ulaşmasında personel katılım en üst düzeyde tutulacak bir yapıda olmalıdır.
- Yardım programlarıyla örgütte çalışanlar desteklenmelidir.
- Örgüt her türlü sorunu çözebilecek yapıda olmalıdır. Sorunların çözülüp çözülmediği kontrol edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunlar var ise duygusal tacize dönüşmeden çözüme kavuşturulmalıdır.

## 2.12. Mobbingin Hukuksal Boyutu

Dünya'nın hemen hemen her yerinde duygusal tacize maruz kalan bir çalışan görebilmek mümkündür. Bunu bazen işten atılma korkusuyla bazen çekindiklerinden bazen de başka nedenlerden dolayı dile getirememektedirler. Birçok ülkede bu konuyla alakalı kanunlar çıkarılmış ağır cezalar içermektedir (Özkul ve Çarıkçı 2010). Çalışma hayatına dönük yasal düzenlemeleri yapmış bu ülkeler, duygusal taciz konusunda da ağır cezai işlemler uygulamaktadır (Mercanlıoğlu2010).

**Türkiye:** Günümüzde artış gösteren psikolojik yıldırma davalarında görülüyor ki artık kurbanların sessiz kalmadığı ve bu konuda yasal düzenlemelerin zaruri bir ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır. Psikolojik yıldırma tanımı ilk kez 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile mevzuata girmiştir. 657 Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve yeni Borçlar

Hukukunda birey haklarına saldırılara ithâfen hükümler yer almaktadır. 2011/2 sayılı psikolojik saldırı ile istinaden mobbingin önlenmesine yönelik olarak yürürlüğe girmiştir. İş hayatına yönelik geniş hakların garanti edilen ülkelerde mobbing kavramı bilgisi yüksektir. Bu ülkelerde mobbingin cezai yaptırımları vardır. Türk ceza sisteminde psikolojik yıldırma ile ilgili doğrudan hüküm bulunmaması ile birlikte mağdurların bu konu hakkında ellerinden çokta bir şey gelmez (Mercanlioğlu 2010).

**İsveç:** Tınaz (2006)'ın verilerine göre (Bingöl 2012) duygusal taciz İskandinav ülkelerinde duygusal şiddet suç olarak sayılmaktadır. İsveç duygusal taciz konusunda ilerlemesiyle diğer ülkelere göre gelişmişlik seviyesi oldukça yüksektir. 1994 yılında çıkarılan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasıyla mobbing artık suç sayılmaktadır.

**Finlandiya:** 2000 yılında yürürlüğe girmiş olan İş güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına göre fiziksel şiddetin yanı sıra duygusal şiddette suç sayılmaktadır. Sadece korumaya muhtaç olarak değil bununla birlikte diğer çalışanlarında aktif bir grup tarafından yasaya göre çalışanlar mevcuttur (Bingöl 2012).

**Belçika:** Belçika'da işçi duygusal yıldırma uğradığını kanıtlamak zorunda olmayıp, şikayet edilen kişi kendini temize çıkarmak için yapmadığını ispatlamak zorundadır. Böylece mağdura tam anlamıyla güvenlik sağlanmış olur (Erdem ve Parlak 2010).

**Almanya:** Duygusal taciz konusunda sendikaların çalışmaları etkili olmuştur. Duygusal tacizin toplu iş sözleşmelerine, toplu sözleşmelerin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Erken emeklilik hakkı doğmasına neden olan duygusal taciz ayrıca üniversitelerde ders konusu olmuştur (Bingöl2012).

### 2.13.Araştırma Konusuyla ilgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Toker (2006) yapmış olduğu çalışmasında hem özel hem de resmi ilköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma vakalarına rastlamıştır.

İşyerlerinde zorbalığı inceleyen Akı (2006) Avrupa ülkelerindeki psikolojik yıldırma maruz kalanların oranı Türkiye’de duygusal tacize uğrayanlara oranla çok daha düşük olduğu sonucuna varmıştır. Akı Türkiye’de yıldırma, yalıtma, aşağılama ve sindirme yoluyla bireylerin işten ayrılmaya zorlanması bir yönetim biçimi olarak benimsendiği çıkarımında bulunmuştur.

Ertürk ve Cemaloğlu (2007) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlere uygulanan mobbing eyleminin cinsiyete göre incelenmesi adlı çalışmalarında ‘‘Kendini Gösterme ve İletişim’’, ‘‘ İtibara Saygı’’, ‘‘Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum’’ ve ‘‘Sosyal İletişim’’ alt indislerinde görülen mobbing ile cinsiyet arasında ilişki bulmuştur. Araştırmaya göre kadınlar erkeklere göre daha az mobbinge maruz kaldıkları sonucunu çıkarmışlardır.

Alkan (2011)’in Mobbing uygulamalarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine ilişkisi adlı çalışmasında; beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışlarına yönelik değişkenler içinde sadece medeni halleri arasında anlamlı farklılık bulunduğunu bundan dolayı bekarların mobbing davranışları algılamalarında evlilere göre biraz daha düşük olduğunu ifade etmiştir.

Kul (2013) yaptığı çalışmadaysa beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılıkları alt boyutları arasındaki ilişki sonuçlarına göre mobbing ile uyumlu alt boyut arasında ortalama düzeyde iyi yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin maruz kalmış oldukları kötü davranışlar ile birlikte içselleştirme alt boyutu ile örgütsel bağlılığın özdeşleşme alt boyutu arasında ise olumsuz yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Gülle (2013) yapmış olduğu yüksek lisans çalışmalarında Hatay şehrinde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenleri duygusal şiddet uygulamasına erkekler kadınlara göre daha düşük mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Nanto (2015) öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik şiddet durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelemiştir.

#### **2.14.Araştırma Konusu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Öğretmenlerin özellikle gerginlik ve stresle sonuçlanan psikolojik yıldırma uygulamalarına maruz kaldığını üçte birinde aşırı yorgunluk ve stres yaşadığını gösteren konularda çalışmalar yapmıştır (Borg, Falzon, Baglioni ve Boyle 1995).

Wagner ve Dick (2001) okul idarecileri tarafından öğretmenlerin “haksızca eleştirilmesi” “yok sayılma” gibi mobbinge maruz kaldıkları, diğer iş arkadaşları tarafından “hakkında asılsız dedikodular çıkarma” ve “toplantılar ve partiler” gibi sosyal etkinliklere alınmama şeklinde mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Matthiesen ve Einarsen (2001) ise psikolojik yıldırma uygulamalarına maruz kalan mağdurların stres bozukluğunu tetiklediğini tespit etmişlerdir.

Yıldırma, cinsel saldırı, ırkçılık, ve iş yeri şiddeti ilişkisi üzerine yapılan çalışma (Namie2003).

Vartia örgüt içi mobbing olgusunu iyi oluş ve sağlık iş ortamı ilişkilendirmiş (2003) 1037 cezaevi, hastane ve belediye çalışanına anketler uygulamış farklı örgütler %5-20 arasında değişen oranlarda yıldırma olduğunu buna karşılık yaş ve cinsiyet değişkenine göre sonuçların anlamlı ölçüde farklılaşmadığını tespit etmiştir.

### 3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın gereç ve yöntemi hakkında bilgiler verilmiştir. Her bölüm ayrıntılı olarak ele alınmış, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, araştırmacının rolü, veri toplama araçlarının saha uygulama süreci, verilerin toplanması ve bilgisayar ortamına aktarılması ve son olarak da verilerin analizi başlıklarına yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları mobbing eylemlerinin incelenmesine yönelik bir çalışmadır. Yapılan bu araştırma, geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Hatay ilinde 2018-2019 öğretim yılında MEB' e bağlı il ve ilçe merkezlerinin İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında görev yapan 924 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubuna 109 Kadın, 336 Erkek olmak üzere çeşitli kademelerde görev yapan 445 beden eğitimi ve spor öğretmeni gönüllülük esaslı katılmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

*Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire):* Mobbinge maruz kaldığı düşünülen öğretmenlerin mobbing yaşama seviyelerini hem göreve ilişkin hem de sosyal ilişkilere yönelik alt boyutunda) belirlemeye yönelik ölçek yer almaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerin mobbing'in görev ve sosyal ilişkiler boyutları kapsamına giren olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığını ölçmek adına Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu'nun (2007) Türkçeye uyarladığı "Olumsuz Davranışlar Anketi" kullanılmıştır. Olumsuz Davranış Ölçeği, Her gün (5), Haftada bir (4),

Ayda bir (3), Arasına (2), Hiçbir zaman (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5'li Likert tipi bir ölçektir. Bu ölçek, çeşitli olumsuz davranışlara maruz kalmayı ölçen 21 maddeden oluşmaktadır. Bunlardan ilk altı (6) maddesi göreve ilişkin mobbingi, diğer on beş (15) madde ise sosyal ilişkilere yönelik mobbingi ölçmeye yöneliktir. Bu çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,766 olarak belirlenmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Gönüllülük esaslı araştırmaya katılan öğretmenler belirlendikten sonra görev yaptıkları okullar ziyaret edilerek ya da mail yoluyla demografik değerler ve ölçek doldurulmuştur. Veriler SPSS 17 paket programında normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testine tabii tutulmuş ve verilerin normal dağılmadığı saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Alt problemlerin çözümlenmesi için non-parametrik testler olan Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri uygulanmıştır. Anlamlılık ( $p$ )  $< 0,05$  kabul edilmiştir.

## 4. BULGULAR

Çizelge 4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değerlere İlişkin Frekansı

DEĞİŞKEN	n	%	
Cinsiyet	Kadın	109	24,5
	Erkek	336	75,5
Öğrenim Durumu	Lisans	427	96,0
	Yüksek Lisans	18	4,0
Eğitim Kademesi	İlköğretim	207	46,5
	Ortaöğretim	238	53,5
Medeni Durum	Evli	289	64,9
	Bekar	145	32,6
	Boşanmış	11	2,5
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	240	53,9
	11-20 Yıl	184	41,3
	21 Yıl Üzeri	21	4,7
Yaş	24-31	163	36,6
	32-39	144	32,4
	40 Yaş Üzeri	138	31,0

Çizelgeye göre araştırmaya katılanların %24,5'i kadın, %75,5'i ise erkek katılımcılardan oluşmakta ve bu katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde %36,6'sı 24 ila 31 yaş, %32,4'ü 32 ila 39 yaş, %31,0'ı 40 yaş üzerindedir. Yine katılımcıların %90'ı lisans eğitimi almışken sadece %4'ü lisansüstü eğitim almıştır. Araştırmaya katılan beden eğitimi



ve spor öğretmenlerinin %46,5'i ilköğretim okullarında derse girerken %53,5'i ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır. Medeni durumları incelendiğindeyse %64,9'u evli, %32,6'sı bekar ve %2,5'i boşanmıştır. Mesleki kıdemlerinin frekans değerleri incelendiğindeyse 1 ila 10 yıl arasında görev yapanlar %53,9 11 ila 20 yıl arasında görev yapanlar %41,3 ve 21 yıl üzeri yapanlar ise %4,7'dir.

**Çizelge 4.2.** Cinsiyet Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	n	Sıra ort.	Sıra Top.	U	p
GİMK	KADIN	109	229,30	24994,00	17625,000	,524
	ERKEK	336	220,96	74241,00		
SİYMK	KADIN	109	226,33	24670,00	17949,000	,720
	ERKEK	336	221,92	74565,00		

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.3.** Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	N	Sıra ort.	Sıra Top.	U	p
GİMK	İLKÖĞRETİM	207	217,94	45114,00	23586,000	,402
	ORTAÖĞRETİM	238	227,40	54121,00		
SİYMK	İLKÖĞRETİM	207	217,59	45042,00	45114,000	,341
	ORTAÖĞRETİM	238	227,70	54193,00		

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.4.** Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	N	Sıra ort.	Sıra Top.	U	p
GİMK	LİSANS	427	223,51	95437,00	3627,000	,602
	YÜKSEK LİSANS	18	211,00	3798,00		
SİYMK	LİSANS	427	223,82	95572,00	3798,000	,449
	YÜKSEK LİSANS	18	203,50	3663,00		

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.5.** Yaş Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	n	Sıra ort.	df	X <sup>2</sup>	p
GİMK	24 ila 31 yaş arası	163	190,96	2	23,009	,000
	32 ila 39 yaş arası	144	227,15			
	40 yaş üzeri	138	256,51			
SİYMK	24 ila 31 yaş arası	163	199,22	2	11,777	,003
	32 ila 39 yaş arası	144	234,55			
	40 yaş üzeri	138	239,03			

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Kruskal-Wallis H testi sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu için dolayı değişkenler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Farklılığın 24 ila 31 yaştan başlayarak diğer yaş gruplarına doğru olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Çizelge 4.6.** Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	n	Sıra ort.	df	X <sup>2</sup>	p
GİMK	1 ila 10 yıl	240	202,71	2	26,539	,000
	11 ila 20 yıl	184	237,32			
	21 yıl üzeri	21	329,48			
SİYMK	1 ila 10 yıl	240	214,85	2	3,389	,184
	11 ila 20 yıl	184	230,47			
	21 yıl üzeri	21	250,67			

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu GİMK alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmişken ( $p < 0,05$ ) SİYMK alt boyutunda saptanamamıştır ( $p > 0,05$ ). Kruskal-Wallis H testi sonucunda GİMK alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu için dolayı değişkenler kendi aralarında ikişerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Farklılığın tüm değişkenler arasında olduğu saptanmıştır.

**Çizelge 4.7.** Medeni Durum Değişkenine Göre Alt Boyutlardan Alınan Puanların Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Yapılan Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt boyutlar	DEĞİŞKEN	n	Sıra ort.	df	X <sup>2</sup>	p
GİMK	EVLİ	289	237,02	2	11,863	,003
	BEKAR	145	195,40			
	BOŞANMIŞ	11	218,64			
SİYMK	EVLİ	289	231,76	2	6,137	,046
	BEKAR	145	204,23			
	BOŞANMIŞ	11	240,23			

$P < 0,05^*$

Çizelge incelendiğinde olumsuz davranışlara maruz kalma ölçeği alt boyutlarından alınan puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla Non-parametrik testlerden olan Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Yapılan test sonucu iki alt boyutta da anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Kruskal-Wallis H testi

sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğundan dolayı değişkenler kendi aralarında ikiyeşerli olarak Mann-Whitney U testi ile tekrar karşılaştırılmıştır. Farklılığın evli ve bekar grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

**Çizelge 4.8.** Alt Boyutlar Arası İlişki Düzeyi Saptamak Amacıyla Yapılan Korelasyon Testlerinden Spearman Testi Sonucu

	GİMİK	SİYMK
GİMİK	Spearman Korelasyon	,408**
	Sig. (2t.)	,000
	N	445
SİYMK	Spearman Korelasyon	,408**
	Sig. (2t.)	,000
	N	445

Çizelge incelediğinde iki alt boyutta yüksek derecede pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Bu bölümde beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin ölçekten elde ettikleri puanların değerleri ve cinsiyet, öğrenim durumu, eğitim kademesi, mesleki kıdem, yaş ve medeni durum değişkenleri açısından gruplar arası karşılaştırmalara ilişkin sonuçların tartışılmasına yer verilmiştir.

### *Öğrenim Durumu ve Mobbing*

Çizelge 4.4. incelendiğinde ölçeğin iki alt boyutunda da öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sönmezışık (2011), Gülle (2013), Doğan ve ark. (2011), Mikkelsen ve Einarsen (2002)'in yapmış oldukları çalışmalarda da görülmüştür ki öğrenim durumu ve mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ülkemizde eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin lisansüstü eğitim yapmaları onların mesleki kariyerleri açısından önemli bir etken olmadığı ve kazanmış oldukları uzman unvanın mesleki hayatlarına statü, gelir ve diğer özlük haklarına yeteri kadar yansımadağı düşünülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin lisansüstü eğitim almış olmaları okul yöneticileri ve diğer çalışma arkadaşları tarafından farklı bir özellik olarak algılanmadığı, yani lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlere yönelik çalışma arkadaşlarının tutum ve davranışları arasında benzerlikler olduğu düşünülmektedir.

### *Medeni Durum ve Mobbing*

Çizelge 4.7. incelendiğinde medeni durum değişkeniyle mobbinge maruz kalma ölçeğinin ortalama puanları arasında iki alt boyutta da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yılmaz (2017)'in yapmış olduğu çalışmayla bu çalışmanın verileri paralellik göstermektedir. Alan yazının aksine bir sonuç çıkmasının sebebi olarak yaşanan şehrin özellikleri ve idarecilerin tutumlarının diğerlerine göre tam tersi olduğu düşünülmektedir. Tam tersi sonuçların çıktığı çalışmalarda mevcuttur. Bunlar; Çakır (2019), Apak (2009), Özen (2009), Kuşgöz (2018), Gülle (2013), Gökdağ (2017), Ocak (2008), Mammadov (2010), Bingöl (2012), Yavuz (2007), Koç ve Bulut (2008), Akşahin (2012) yapmış

oldukları çalışmalarda farklı mobbing ölçekleri kullanmış olsalar da medeni duruma göre mobbingin farklılaşmadığını tespit etmiş ve bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermiştir. Medeni durumun mobbing eylemlerine maruz kalmada etkin bir değişken olmadığı görülmektedir. Medeni durumu ne olursa olsun mobbingi uygulayıcılar tarafından bu durum kurbanı uygulanacak mobbing davranışlara etki etmemektedir. Uygulayıcıyı sakinleştirmemekte veya sinirlendirmemektedir. Çıkan sonuca göre iş hayatında çalışanın medeni durumu karşılaşılabilecek olumsuz şeylerle bağdaştırılmadığı düşünülmektedir.

### *Mesleki Kıdem ve Mobbing*

Çizelge 4.6. incelendiğinde mesleki kıdem olarak ‘‘göreve ilişkin maruz kalma’’ alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu veriler Yılmaz (2017), Güçlü (2019), Hacıcaferoğlu (2013), Sarıgöz (2015), Yılmaz (2017) yaptıkları çalışmayla paralellik göstermektedir. Yine çizelge 4.6. incelendiğinde mesleki kıdem olarak ‘‘sosyal ilişkilere yönelik maruz kalma’’ alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş olup Akpunar (2016) ve Şahin, Dündar (2011)’ın yapmış oldukları çalışmalarla paralellik göstermektedir. Mesleki olarak kıdem seviyesi daha yüksek çıkan insanların mobbing davranışlara maruz kalmasında meslekteki aktif durumlarını kaybetmelerinin beraberinde getirdiği yeniliklere kapalı olma durumu mobbinge maruz kalmalarında ana etken olarak düşünülebilir. Tam tersi durumda mesleki kıdem olarak daha yeni olanların ise kendini gösterme çabaları üstleri tarafından veya denkleleri tarafından pek hoş karşılanmayabilir.

### *Cinsiyet ve Mobbing*

Yapılan bu çalışmada çizelge 4.2. incelendiğinde cinsiyet açısından beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iki alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Çivilidağ ve Sargın (2013), Çakır (2019), Aslan ve Akarçay (2013), Yalçındağ (2014), Kuşgöz (2018), Tanoğlu (2006), Yavuz (2007), Gökdağ (2017) Einarsen ve Skogstad (1996), Ulukuş (2017), Bingöl (2012), Leymann (1996), Zapf (1999), Acar ve Dündar (2008), yapmış oldukları çalışmalarda da anlamlı bir farklılık saptamamış olup bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Anlamlı bir farklılığın çıkmamasının sebebi olarak artık iş dünyasında iki cinsinde eşit derecede hem olumlu hem de olumsuz muamelelerle karşılaştığı düşünülmektedir.

### *Yaş ve Mobbing*

Çizelge 4.5. incelendiğinde yaş değişkenine göre ölçekten alınan ortalama puanlar arasında iki alt boyutta da anlamlı farklılık saptanmıştır. Hacıcaferoğlu (2010), Kuş (2015)'un yapmış oldukları çalışmalardaki bulgularla paralellik göstermektedir. Yaşa göre mobbing olgusunun farklılık gösterme sebebinin okul yapısı olduğu düşünülmektedir. Kimi okulda gençlere ve fikirlerine önem veren yönetici ve öğretmen tarafı bulunurken kimi okullarda tecrübe, yaşanmışlık ve yaşa verilen önem daha ön plana çıkmakta ve bu davranışlara yansımakta sosyal ilişkilere yön vermektedir.

### *Eğitim Kademesi ve Mobbing*

Çizelge 4.3. sonuçları incelendiğinde ölçeğin iki alt boyutunda da eğitim kademesi değişkeni açısından herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çivilidağ ve Sargın (2011), Yılmaz (2017), Ekinci (2012), (Gülle (2013), Çomak ve Tunç (2012)'un yapmış oldukları çalışmalarda da farklı ölçekler kullanmış olsalar bile bu çalışmanın verileriyle buldukları sonuçlar doğru orantılıdır. Öğretmenin ilköğretim ya da ortaöğretim kurumunda görev yapmasının mobbinge maruz kalmada etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak eğitim kademesinin beden eğitimi ve spor öğretmeninin görevinde herhangi bir değişiklik fark ettirmemesi olarak düşünülmektedir. Nitekim sadece basamak olarak okullar değişmektedir. Yöntemler ve faaliyetler aynıdır.

## 6. SONUÇ

- Araştırma sonucuna göre cinsiyet ve mobbing davranışlara maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış olup kadın ya da erkek olmanın mobbing davranışlara maruz kalma da farklı bir etken olmadığı tespit edilmiştir.
- Araştırma sonucuna göre beden eğitimi ve spor öğretmeninin ilköğretim ya da ortaöğretimde görev alması mobbing davranışlara maruz kalmada bir farklılık göstermemektedir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri hem ilköğretimde hem de ortaöğretimde birbirine benzer mobbing davranışlara maruz kalmaktadır.
- Araştırma sonucuna göre beden eğitimi ve spor öğretmeni yüksek lisans yapsa da lisans eğitimi alanlarla benzer seviyede mobbing davranışlara maruz kalmaktadır. Kişinin eğitim seviyesinin yükselmesi bu davranışı etkilememektedir.
- Araştırma sonucuna göre beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaş aralıkları değiştikçe mobbing davranışlara maruz kalma eylemleri de değişiklik (farklılık) göstermektedir.
- Araştırma sonucuna göre beden eğitimi ve spor öğretmeninin mesleki kıdemi göreve yönelik mobbinge maruz kalma alt boyutunda bir anlamlılık ifade ederken, beden eğitimi ve spor öğretmeninin sosyal ilişkilerine yönelik mobbinge maruz kalma durumunda mesleki kıdem bir farklılık göstermemektedir.
- Araştırma sonucuna göre medeni durum mobbinge maruz kalmada etkili bir durumdur. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında mobbing davranışlara maruz kalmasında uygulayıcı tarafından kurbanın medeni durumu gözetilmektedir.

### Öneriler

Bu araştırma sonucunda:

Okullarda uzlaşma sağlayan tarafsız personeller seçilerek bir kurul oluşturulabilir.

Öğretmenlere yapması gerekenden fazla iş yükü yüklenmeyip daha verimli çalışmaları sağlanabilir.



Okullarda yaşanmış veya yaşanmakta olan mobbingi (yıldırma) engelleyebilmek için her ilde belirli dönemlerde mobbing adına eğitimler verilerek oluşabilecek problemler engellenebilir.

Öğretmenler ve okul idarecileri arasında düzenli iletişimi sağlamaya yönelik etkinlikler yapılabilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda:

İdarecilerin mobbinge karşı tavırlarıyla ilgili nitel bir çalışma yapılabilir.

İdarecilerin mobbingin yasal bir suç olduğunu bilip bilmemeleriyle ilgili nitel bir çalışma yapılabilir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma eylemlerine yönelik bir araştırma yapılabilir.

Mobbing (yıldırma) çalışmasının bölgelere ve illere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik bir araştırma yapılabilir.

Büyük ve küçük yerleşim birimlerinde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing eylemlerini karşılaştırmalı olarak konu alan bir araştırma yapılabilir.

Mobbing ( yıldırma ) ile empati arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik nitel bir çalışma yapılabilir.

## 7. KAYNAKLAR

1. **Acar AB, Dündar G.** İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, **2008**, s. 37 (2): 111-120.
2. **Adak N.** Bir sosyalizasyon aracı olarak televizyon ve şiddet. *Bilig*, **2004**, s. (30): 27-38.
3. **Akgeyik T, Delen MG, Uşen Ş, Omay U.** İşyerinde Psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, **2009**, s. 56: 91-150
4. **Akı I.** İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz. **2006**, Erişim: bilgipasaji.com
5. **Akpınar EN.** Öğretmenlerin Mobbing Algısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, **2016**, s. 15(56), 295-308.
6. Akşahin E. İlköğretim Okulları Branş Öğretmenlerinin Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyleri Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, **2012**.
7. Alkan E. Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, **2011**.
8. **Altuntaş C.** Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yasar University*, **2010**, s. 18(5): 2995-3015.
9. **Aslan S, Akarçay D.** Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, **2013**, s. 16(1): 111-129.
10. Atalay İ. Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi "Kamu sektöründen bir örnek". Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara, **2010**.
11. **Ayan S.** Üniversitelerde araştırma görevlilerine yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet üniversitesi örneği. *Akademik Bakış*, **2011**, s. (27): 1-18.
12. **Aydın Ş, Şahin N, Uzun D.** Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2007**, 16 (2): 61-74.
13. Bahçe Ç. Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **2007**.
14. **Baykal AN.** *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Psikolojik şiddetden Günümüze. 1.* Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul, **2005**, s. 23.
15. Bingöl Ş. Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarının duygusal taciz (Mobbing) farkındalıklarının araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ, **2012**.
16. **Boyle GJ, Borg MG, Falzon, JM. andBaglioni AJ.** A structural model of the dimensions of teacher stres. *British Journal of Educational Psychology*, **1995**, s. 65(2): 49-67
17. **Campo G. and E Fattorini.** Human resource management in organizational change and the issue of mobbing: An Italian Experience. *Italian National Institute for Occupational Safety and Prevention (ISPESL)*, **2007**, s. 3 (2): 38.
18. **Cemaloğlu N.** Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, **2007**, s. 42: 111-126.
19. **Cemaloğlu N ve Ertürk A.** Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing (psikolojik şiddet) Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, **2007**, s. 5(2): 345– 362.
20. **Çağlar İ.** Organizasyonlarda çatışma yönetiminin sektörler arası karşılaştırılması ve Çorum örneği. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2002**, s. (2): 1- 26.
21. Çakır Ö. Tekwondo hakemlerine yönelik yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırılması. Yüksek Lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, **2019**.
22. **Çivilidağ A, Sargın N.** Farklı öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya İli Örneği. *Uluslar arası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, **2011**, s. 2(3): 11-22.
23. **Çivilidağ A, Sargın N.** Academics' mobbing and job satisfaction levels. *The Online Journal Of Counseling and Education*, **2013**, s. 2(2): 55-66.
24. **Çomak E, Tunç B.** İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2012**, s. 8(3): 197-208.
25. **Daniel TA.** Stop Bullying At Work: Strategies And Tools For Hr And Legal Professionals. *Society for Human Resource Management*, **2009**, s. (1): 79-96.

26. **Davenport N. Schwartz RD. Ve Elliott GP.** *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara, **2003**, S.4-38
27. Demircivi BM. Otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin isgören verimliliğine etkisi ve insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2008**.
28. **Demirel Y.** Psikolojik taciz davranışlarının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *TİSK Akademi*,**2009**, s. 4 (7): 118-137.
29. **Dick R. and Wagner U.** Stres and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, **2001**, s. (71): 243- 259
30. **Doğan D, Çınar M, Duman D. ve Yurdagül H.** Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş ortamında psikolojik yıldırma (mobbing) ilişkin algı ve görüşleri. *International computer & instructional Technologies symposium*, 22-24 September, Fırat University, Elazığ- Turkey, **2011**.
31. **Einarsen S, Skogstad A.** Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **1996**, s. 5 (2), 185- 201.
32. Ekinci Ö. Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya, **2012**.
33. Ekiz V. İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **2010**.
34. **Erdem MR, Parlak B.** Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *TBB Dergisi*, **2010**, s. (88): 261- 286.
35. **Ergenekon S.** İşyerinde Duygusal Taciz, *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, **2006**, s. (19): 29-37.
36. **Ergun Özler D, Giderler Atalay C, Dil Şahin M.** Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2008**, s. (22): 37- 61.
37. **Erkuş A, Tabak A.** Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **2009**, s. 23 (2): 213- 242.
38. Field T. *Bully in Sight. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Work place Bullying .Overcoming the Silence anad Denial by which AbuseThrives.* Oxfordshire: Success Unlimited. pp. 160-172
39. Gökdağ Y. Ortaokul ve liselerde görevli beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları (Mersin ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, **2017**.
40. **Gökdeniz İ.** Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2005**, s. (13): 173- 189,
41. Güçlü O. Öğretmenlerin yıldırma davranışıyla ilgili algıları: Battalgazi ilçesi ortaöğretim kurumları örneği. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, **2019**.
42. **Güçlü N.** Stres yönetimi. *G. Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2001**, s.21 (1): 99-103
43. Gülle M. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi (Hatay ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, **2013**.
44. Hacıcaferoğlu S. Gençlik ve spor il müdürlüğü personelinin çalışma ortamında maruz kaldıkları mobbing davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ, **2010**.
45. **Hacıcaferoğlu S.** Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2013**, s.14 (3): 111-127.
46. Işık E. İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, **2007**.
47. **Kartal H, Bilgin A.** İlköğretim öğrencilerine yönelik bir zorbalık karşıtı program uygulaması: okulu zorbalıktan arındırma programı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, **2007**, s. 3 (2): 207-227.
48. **Kırel Ç.** Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2007**, s. 7 (2): 323.
49. **Kızmaz Z.** Şiddetin Sosyo-Kültürel Kaynakları Üzerine Sosyolojik Bir Yaklaşım. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2006**, s.16(2): 247-267.
50. **Koç M. ve Bulut HU.** (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, **2009**, s.1 (1):64 – 80.

51. Kul M. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin mobbing (psikolojik şiddet) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2010**.
52. Kuş E. Mobbingin motivasyona etkisi ve bir kamu kuruluşunda uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, **2015**.
53. Kuşgöz A. Voleybol hakemlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla, **2018**.
54. **Leymann H.** The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, s. 5 (2): 165-184.
55. **Leymann H.** Mobbing and Psychological Terror at Work places. *Violence and Victims* **1990**, (5)119-126.
56. **Leymann H, Gustaffson A.** Mobbing at Work and Development of Post Traumatik Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **1996**, s.5(2): 263.
57. Mammadov E. Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2010**.
58. **Matthiesen SB. and Einarsen S.** MMPI-2 configurations after persistent bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **2001**, s. 10(4): 467-484.
59. **Matthiesen SB. Einarsen S.** Bullying in The Work place: Defination, Prevalence, Antecedents, Consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, **2010**, s.13(2): 202-248
60. **Mercanoğlu Ç.** Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2010**, s. 2 (2): 37- 46.
61. **Mikkelsen EG, Einarsen** Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, **2002**, s. (43): 397- 405.
62. **Namie G.** Work place bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, **2003**, s. (68): 2-6.
63. Nanto Z. Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ, **2015**.
64. Ocak S. Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, **2008**.
65. **Özkul B, Çarıkçı İH.** Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2010**, s.15 (1): 484-494.
66. **Pompili M, Lester D, Innamorati M, Pisa ED, Lliceto P, Puccinno M, ve ark.** Suicide Risk and Exposure to Mobbing. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 2008, s. 31 (2): 237-243
67. **Sarıgöz O, Hacıcaferoğlu S, Dönger A, Cam F, Koca M.** Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2015**, s. 3(14):360-373.
68. **Somersan, S.** Şiddetin İki Yüzü. *Cogito*, YKY Yay. **2010**, Sayı:6-7, s.41-50
69. Sönmezışık S. Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile ilişkin algıları. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, **2011**.
70. **Şahin B, Dündar T.** Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **2011**, s.66(1): 129-159.
71. Tanoğlu SC. İşletmelerde yıldırmanın değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya, **2006**.
72. Tekçe Arı E. Yıldırma olgusu ve yıldırma ile kişilik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir bankacılık sektörü örneği. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, **2010**.
73. **Tınaz P.** İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing).1. Baskı, Beta Basım Yayınları, İstanbul, **2006**, s. 18-174.
74. **Tınaz P.** İşyerinde Psikolojik Taciz, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, **2008**, S. 67-105.
75. **Tokat MB, Cindiloğlu M, Kara H.** Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing. Ekin Yayınevi. Bursa **2011** s. 15,16- 50
76. Toker A. İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, **2006**.
77. **Tutar H.** İşyerlerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayıncılık, Ankara, **2004**, s.18-184.
78. Ulukuş D. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve örgütsel sinizm algıları. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin, **2017**.
79. **Walter H.** Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz. Frankfurt ve New York, Campus, **1993**, s.39

80. Yalçındağ S. Takım sporlarında mobbing uygulamaları ve sporcuların mobbing algılama düzeylerinin tespiti. Bitirme Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray, **2014**.
81. **Yamada D.**The Phenomenon of “Work place Bullying” and The Need For Status-Blind Hostile Work Environment Protection. *Georgetown Law Journal*, **2000**, s. (88): 475-535.
82. Yavuz H. Çalışanlarda mobbing algısını etkileyen faktörler: Süleyman Demirel Tıp Fakültesi çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, **2007**.
83. **Yıldız S, Kılıç İ.** Psikolojik taciz olgusuna 4857 sayılı iş kanunu açısından bir bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, **2010**, s. 1 (1):71- 93.
84. Yılmaz G. Öğrencilerin öğretim elemanlarından algıladıkları mobbing düzeylerinin örgütsel adalet algı düzeyleri üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak, **2016**.
85. Yılmaz İ. Öğretmenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışları ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla, **2017**.
86. **Yüçetürk EE.** Türkiye’ de İş Yaşam Kalitesi ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*,**2005**, s. (20): 231 s.28
87. **Zapf D.** Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, **1999**, s. 20 (1/2): 70- 85

# EKLER

## EK 1. Olumsuz Davranışlar Anketi

### Değerli Öğretmenler,

Bu anket, katılım ve gönüllülük esasına bağlı olup, dilediğinizde çekilebilirsiniz. “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezimin alan araştırması bölümünü oluşturmak amacıyla kullanılacaktır. Toplanan veriler yalnızca bilimsel araştırma amaçları için kullanılacağından, anket üzerinde kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi belirtmeniz gerekmemektedir. Cevaplama sırasında göstereceğiniz özen ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Şadiye ULUER

HATAY Mustafa Kemal Üniversitesi

### KİŞİSEL BİLGİLER

	Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1. Cinsiyet: 1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek					
2. Yaşınız:.....					
3. Medeni durum: 1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar 3. ( ) Dul/Boşanmış					
4. Mesleki kıdeminiz: 1. ( ) 1-10 yıl 2. ( ) 11-20 yıl 3. ( ) 21 yıl ve üzeri					
5. Eğitim Kademeniz: 1. ( ) İlköğretim (ilkokul ve ortaokul) 2. ( ) Ortaöğretim (lise)					
6. Öğrenim Durumunuz: 1. ( ) Lisans 2. ( ) Yüksek Lisans 3. ( ) Doktora					
1-Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması					
2-Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek					
3-Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi					
4-Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi					
5-Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması					
6-Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme					
7-Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi					
8-Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak					
9-Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar					
10-Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları					
11-Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/söylenmesi					
12-Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması/yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma					
13-İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler					
14-Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması					
15-İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması					
16-Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi					
17-Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması					
18-İşinizin aşırı denetlenmesi					
19-Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahi) talep etmemeniz için baskı yapılması					
20-Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak.					
21-Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak					

## EK 2. VALİLİK İZİNİ



HATAY VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32889839-605.01-E.17546861  
Konu : Şadiye ULUER'in  
Araştırma İzin Onayı

26.09.2018

### VALİLİK MAKAMINA

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Şadiye ULUER "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Mobbing Eylemlerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmasını, 2018-2019 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İlimizde bulunan ilkokul, ortaokul, ve liselerde bulunan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerine uygulamak istemektedir.

Söz konusu çalışma ile ilgili olarak komisyonumuzca inceleme yapılmış olup, "Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22.08.2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 ve 2017/25 nolu Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Genelgesine" uygun olduğundan, ilgilinin 2018-2019 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İlimizde bulunan ilkokul, ortaokul, ve liselerde idarecilerinin uygun göreceği tarih ve saatlerde, çalışma yapması hususunu, olurlarınıza arz ederim.

Mustafa KÖSE  
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR  
26.09.2018

Kemal KARAHAN  
Vali a.  
İl Millî Eğitim Müdürü

## ÖZGEÇMİŞ

1993 yılında Adana'nın Kozan ilçesinde doğdu. İlköğretim ve lise öğrenimini Kozan'da tamamladı. 2013 yılında kazandığı Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'ndan 2017 yılında mezun oldu. Aynı yıl Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Uzmanlık alanı tenis dalıdır.

