

**OKUL ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖĞRETMENLERİN MOBBİNGE
MARUZ KALMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NECLA YILMAZ

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI DALINDA
YÜKSEK LİSANS DERECESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE
GETİRİLMİŞTİR**

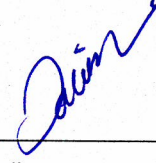
HAZİRAN 2019

Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün Onayı



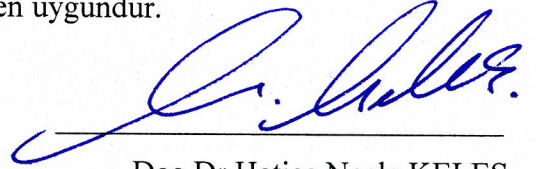
Dr. Öğr. Üyesi Enisa MEDE
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.



Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY
Koordinatör

Okuduğumuz bu tezin Yüksek Lisans derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşünçemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

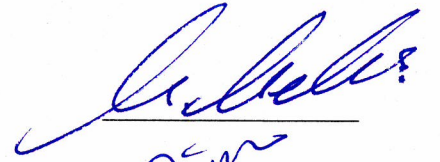


Doç.Dr.Hatice Necla KELEŞ
Tez Danışmanı

Komite Üyeleri

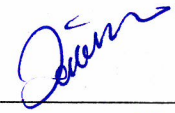
Doç.Dr.Hatice Necla KELEŞ

(BAU, EBE)



Dr. Öğr. Üyesi Sabiha DULAY

(BAU, EBE)



Dr. Betül TARHAN ALKAN

(JTA)



Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad : Necla YILMAZ

İmza :



ÖZ

OKUL ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖĞRETMENLERİN MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YILMAZ, Necla

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ

Haziran 2019, 113 sayfa

Toplumsal şiddetin yansımalarından biri olan işyerinde sistematik yıldırma davranışı, kişiler arasındaki sosyal mesafelerin, gruplaşmaların, rekabetin ve güç mücadelelerinin artması, bireylerin iş ve yaşam stresi düzeylerinin yükselmesi, monotonluğun artması, örgüt yapılarında radikal değişimlerin yaşanması ve hukuk kurallarının zaman zaman yetersiz kalması gibi faktörlerin tetiklediği, günlük sürtüşmelerin ve çatışmaların ötesinde, sürekli hale gelen düşmanca bir davranış biçimi olarak, örgütsel ilişkileri bozabilen ve örgüt üyeleri üzerinde yıkıcı etkiler yaratabilen bir olgudur.

Okul yaşam kalitesi, yaşam kalitesi kavramından hareketle ortaya çıkmıştır. Yaşamlarının büyük kısmını eğitim ortamlarında geçiren öğrencilerin okuldan zevk almaları, okullarını benimsemeleri ve kendilerini okula ait hissetmeleri için okuldaki yaşamlarının kalitesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı okul çalışma yaşam kalitesinin öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir.

Anahtar Kelimeleri: Mobbing, Yaşam Kalitesi, Okul Yaşam Kalitesi

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS 'MOBBING EXPOSURE LEVELS OF SCHOOL WORK LIFE QUALITY

YILMAZ, Necla

Master's Thesis, Master's Program in Educational Administration And Planning

Supervisor: Doç. Dr. Hatice Necla KELEŞ

Haziran 2019, 113 pages

In the workplace, which is one of the reflections of social violence, social mental disturbances are caused by factors such as grouping, increasing competition and power struggles, increasing levels of work and life stress of individuals, increasing monotony, radical changes in organizational structures, beyond everyday conflicts and conflicts, is a phenomenon that can disrupt organizational relationships and create devastating effects on the members of the organization, as a form of hostile behavior that becomes permanent.

School quality of life emerged from the concept of quality of life. The quality of life at school is important for students who spend most of their lives in educational settings to enjoy school, to adopt their schools and to feel themselves at school.

The purpose of this study is to determine the relationship between mobbing exposure levels of teachers' quality of life of school work.

Keywords: Mobbing, Life Quality, School Life Quality

TEŞEKKÜR

Bunca yoğunluğunun arasında akademik olarak yolumu aydınlatmasının yanında bir telefon kadar uzakta olan, desteğini hissettiren, yapabileceğime olan inancıyla arkamda duran yolumda devam etmemi sağlayan çok değerli danıőmanım Doç. Dr. Hatice Necla Keleş e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
Bölüm 1 Giriş.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	2
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri.....	2
1.4. Tanımlar	2
Bölüm 2 Alan Yazın Taraması.....	3
2.1. Mobing Kavramı ve Tanımı.....	3
2.2. Mobing kavramının Tarihsel Süreci.....	4
2.3. Mobbing Süreci	6
2.3.1. Birinci aşama- kritik olay.....	7
2.3.2. İkinci aşama- saldırgan tavırlar ve psikolojik şiddet.....	7
2.3.3. Üçüncü aşama- yönetim anlayışı.....	7
2.3.4. Dördüncü aşama- hatalı teşhisler.	7
2.3.5. Beşinci aşama- işten çıkma ya da ayrılma.	8
2.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar	8
2.4.1. Mobbingi uygulayan kişi.....	8
2.4.1.1. Mobbingci tipleri.	10
2.4.2. Mobbing uygulayan kişi.....	13
2.4.3. Mobbing olayına şahit olanlar.....	16
2.5. Mobbingin Ortaya Çıkma ve Devam Etme Sebepleri.....	18
2.5.1. Bireysel nedenler.	20
2.5.2. Örgütsel nedenler.	25
2.6. Mobbingle Başa Çıkma Yolları	27
2.6.1. Bireysel başa çıkma yolları.	27
2.6.2. Örgütsel başa çıkma yolları.....	30
2.7. Mobbing Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	34
2.7.1 Dünya’da mobbing araştırmaları.	34

2.7.2. Türkiye’de mobbing araştırmaları.....	35
2.8. Okul Yaşam Kalitesi Kavramı	37
2.8.1. Okul Yaşam Kalitesinin Tanımı.....	37
2.8.2. Okul Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	39
2.8.2.1. Okula yönelik duygular.....	39
2.8.2.2. Öğretmen-öğrenci ilişkileri.....	40
2.8.2.3. Öğrenci-öğrenci iletişimi.....	42
2.8.2.4. Statü.....	43
2.8.2.5. Okul yönetimi.....	44
2.8.2.6. Sosyal etkinlikler.....	45
Bölüm 3 Yöntem.....	47
3.1. Araştırmanın Metodolojisi	47
3.1.1. Araştırmanın yöntemi.....	47
3.1.2. Araştırmanın modeli.....	47
3.1.3. Evren ve örneklem.....	48
3.1.4. Veri toplama araçları.....	48
3.1.5. Verilerin analizi.....	49
Bölüm 4 Bulgular	52
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	52
4.2. Araştırmanın problem ve alt problemlerine dair bulgular.....	56
Bölüm 5 Tartışma ve Sonuçlar.....	73
KAYNAKÇA.....	76
EKLER.....	86
A. Anket.....	86
B.Özgeçmiş	101

TABLULAR LİSTESİ

TABLULAR

Tablo 1 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Güvenilirlik Analizi	49
Tablo 2 Mobbing Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	49
Tablo 3 İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Normallik Dağılım Analizi	50
Tablo 4 Mobbing Ölçeği Normallik Dağılım Analizi.....	51
Tablo 5 Cinsiyete Göre Dağılım	52
Tablo 6 Yaşa Göre Dağılım	52
Tablo 7 Gelir Durumuna Göre Dağılım	53
Tablo 8 Eğitim Durumuna Göre Dağılım	53
Tablo 9 Medeni Duruma Göre Dağılım	54
Tablo 10 Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılım.....	54
Tablo 11 Kurumdaki Yılına Göre Dağılım	55
Tablo 12 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi	56
Tablo 13 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi	57
Tablo 14 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaşlarına Değişkenine Göre Farklılık Analizi	58
Tablo 15 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Gelir Durumlarına Değişkenine Göre Farklılık Analizi	60
Tablo 16 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi.....	63
Tablo 17 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi	65
Tablo 18 Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi	68
Tablo 19 Korelasyon İlişkisi Analizi	71

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 1. Araştırmanın modeli 47



KISALTMALAR LİSTESİ

diğ.	Diğerleri
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve benzeri
vd.	ve diğerleri



Bölüm 1

Giriş

1.1. Araştırmanın Problemi

Ülkemizde son zamanlarda üzerinde durulmaya başlanan, aslında örgütlerde çok önemli bir yere sahip olan mobbing (psikolojik şiddet), iş hayatının her evresinde karşılaşılabilecek olumsuz bir durumdur. Mobbing; bir veya birkaç kişinin, başka insanları kendi istekleriyle veya istekleri dışında başka birilerine karşı etrafında toplaması, kötü amaçlı hareketlerde bulunması, imalarda bulunması, alay edilmesi, itibarını zedeleyici hareketlerde bulunması ve saldırgan bir ortam oluşturarak işten çıkmaya zorlamasıdır. Mobbing, zorbalık veya yıldırma, bir iş yerinde başarılı, bilgili ve olumlu tavırları ile bazı kişilere tehdit oluşturan bir çalışana, bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür.

Yaşam kalitesi genel anlamda memnuniyet, mutluluk ve iyi oluşla ilgilenirken, okul yaşam kalitesi öğretmenlerin genel iyi oluşları ve buna etki eden okulla ilgili etkenler, öğretmenlerin okul yaşamına etkin katılımı ve bunların sonuçları, algıladıkları okul iklimine bağlılıkları gibi boyutlara odaklanmaktadır. Okul çalışma yaşam kalitesi kapsamında yöneticilerin öğrencilere karşı tutumları, diğer öğretmen ve okul çalışanlarıyla ilişkisi, eğitim değerlerini ve akademik başarıyı gözetme, stres durumları, memnuniyetsizlikleri gibi değişkenler yer almaktadır. Okul çalışma yaşam kalitesi algısı ise okulların resmi ve resmi olmayan yönlerinden, sosyalleşme ve görev alma ile ilgili deneyimlerden, okuldaki idareci ya da otorite olan kişilerden ve meslektaşlarla ilişkilerden doğrudan etkilenmekte ve değişebilmektedir.

Bu çalışmanın gerekçesi, görevleri ve meslekleri itibarıyla kutsal bir işle meşgul olan öğretmenlerin eğitim kurumu içerisinde mobbinge maruz kalma düzeylerinin incelenerek çalışma yaşam kaliteleri üzerindeki etkisini araştırmaktır.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi, ‘‘öğretmenlerin yaşam kalitelerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri arasındaki ilişki nedir?’’ şeklinde ifade edilebilir.

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın alt problemleri öğretmenlerin okul yaşam kaliteleri ile mobbing düzeyleri,

- Cinsiyet
- Medeni durum
- Yaş
- Gelir
- Eğitim durumu
- Toplam çalışma yılı
- Kurumdaki çalışma yılı

değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır? Şeklinde ifade edilebilir.

1.4. Tanımlar

Mobbing: Bir veya birkaç kişinin, başka insanları kendi istekleriyle veya istekleri dışında başka birilerine karşı etrafında toplaması, kötü amaçlı hareketlerde bulunması, imalarda bulunması, alay etmesi, itibarını zedeleyici hareketlerde bulunması ve saldırgan bir ortam oluşturarak işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport., Schwartz ve Elliot, 2003, s.25).

Okul Çalışma Yaşam Kalitesi: Memnuniyet, mutluluk ve iyi oluşla ilgilenirken, okul yaşam kalitesi öğretmenlerin genel iyi oluşları ve buna etki eden okulla ilgili etkenlerdir (Hallinan, 2008, s.25).

Bölüm 2

Alan Yazın Taraması

2.1. Mobing Kavramı ve Tanımı

Okul, her türlü eğitim ve öğretimin toplu olarak yapıldığı yer, mektep olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2011). Okul dediğimiz örgütün en önemli ve açık özelliği, üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan oluşudur (Bursalıoğlu, 1994, s. 32). Dolayısıyla okulu diğer kurumlarından ayıran temel özellik, insan üzerinde çalışması ve onu farklılaştırma yeteneğidir (Aydın, 1998, s. 170). Bu yönüyle okul bütün toplumsal sistemleri önemli ölçüde etkiler. Okul bireyin ve toplumun yaratıcısı ve aynı zamanda yaratığıdır (Varış, 1991, s. 15). Sadece bireyin sosyal ve kültürel gelişim ihtiyacına yönelmez aynı zamanda toplumsallaşma kavramı çerçevesinde toplumun ne şekilde işlediği, ya da ne şekilde işlemesi gerektiğine ilişkin bilgi ve becerileri de kazandırır ve toplumsal değişme süreci içinde bireyin bu değişmeye ayak uydurmasını ve bu değişme sürecinde aktif rol oynayacak bilgi ve beceriyle donatılmasını da sağlar (Tatlıdil, 1993, s. 15). Dolayısı ile okul kavramı bileşenlerinden ayrı düşünülmemelidir ve bütünü ile ele alınmalıdır.

Çalışma hayatında hemen herkes bazı olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalmıştır. Elbette bu davranışların hepsini mobbing olarak nitelendirmek söz konusu değildir. Mobbing, nedenleri, oluşumu ve süreci bakımından farklı bir kavramdır. Çalışma hayatında bireylerin karşılaştıkları olumsuz davranışları mobbing olarak değerlendirebilmek için bazı koşulların oluşması gerekir (Güngör, 2008, s.4.).

Genel anlamda mobbing; bir veya birkaç kişinin, başka insanları kendi istekleriyle veya istekleri dışında başka birilerine karşı etrafında toplaması, kötü amaçlı hareketlerde bulunması, imalarda bulunması, alay etmesi, itibarını zedeleyici hareketlerde bulunması ve saldırgan bir ortam oluşturarak işten çıkmaya zorlamasıdır (Davenport, N., Elliot, G. P. ve Schwartz, R.D. 2003, s.27). Literatürde, psikolojik şiddet, yıldırma (mobbing/bullying); zorbalık (victimisation/bullying); duygusal istismar (emotional abuse); işyeri terörü (workplace terrorization); psikolojik terör (psychological terrorization); gözdağı verme (intimidation); kötü muamele

(mistreatment/ maltreatment); taciz (harassment), işyeri travması (work trauma) ve istismar (abuse) kelimeleri de kullanılır (Yaman, 2009, s.47).

Mobbing, Latince kökenli “mobile vulgus” kavramından gelir. Kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşır. İngilizcede “mob” terimi, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek anlamına gelmektedir (Eser, 2009, s.96).

1960’lı yıllarda bu terimi ilk olarak Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz durumu anlamında kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s.58).

Daha sonra Peter Paul Heinemann 1972 yılında yaptığı araştırmada okullarda çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerini mobbing olarak tanımlamıştır (Davenport vd. 2003, s.29).

İş hayatında ilk kez mobbing sözcüğü, işyerlerinde karşılaşılan kötü davranış ve durumları açıklamak için Leymann (1990) tarafından kullanılmıştır. Leymann (1990)’a göre mobbing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür.

Zapf., Knorz ve Kulla (1996) ise psikolojik tacizi “hedef alınan bir veya daha fazla kişiye karşı,uzun süreli ve sistematik düşmanca davranışlar içeren bir sosyal çatışma, işteki sosyal stresörlerin birleşmesi.” olarak tanımlamıştır (Knorz, C., Kulla, M. ve Zapf, D., 1996, s.36).

2.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Süreci

Mobbing terimini Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz 1960’ lı yıllarda, hayvanların birbirlerine veya yabancı bir hayvana karşı gösterdikleri taciz davranışını tanımlamak için kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s.86).

İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann çocuklar arasında görülen, genellikle kabadayalık veya zorbalık (bullying) olarak bilinen davranışları araştırdığı ve 1972’de yayınladığı “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti (Mobbing: Group Violence Among Children, İsveççeden çeviri)” adlı kitabında, Konrad

Lorenz' in "mobbing" terimini, kurbanını soyutlayan ve çaresizlik sonucu intihara kadar sürükleyebilen çok önemli bir davranış olduğunu belirtmek için kullanmıştır (Davenport vd. 2003, s.30).

Dr. Carroll Brodsky (1976) tarafından yazılan "Taciz Edilmiş Çalışan (The Harassed worker)" isimli kitap iş hayatındaki baskılarla ilgili yayınlanmış ilk eserdir. 1980' li yıllarda Heinz Leymann, işyerlerinde yetişkinlerin kendi aralarında benzer grup davranışlarını gösterdiğini bulduğunda mobbing terimini kullanmıştır. Davranışı önce İsveç'te araştırmaya başlamış, ardından Almanya' da kamuya sunmuş ve iş yerlerinde "zor kişiler" olarak adlandırılan insanları araştırarak bu insanların başlangıçta "zor" olmadıklarını belirlemiştir (Davenport, vd. 2003, s.31).

İş hayatında Dr. Leymann' dan daha önce hiç kimse tarafından işyerindeki bu tür davranışlar fark edilip tanımlanmamıştır. Bundan dolayı Leymann' ın araştırmaları ve fikirleri dünya üzerinde iş hayatındaki mobbing davranışlarıyla alakalı araştırmalara temel oluşturur. Leymann sadece mobbing kavramını tanımlamakla kalmamış, davranışın özelliklerini, ortaya çıkış nedenlerini, davranıştan etkilenebilecek kişileri ve bu davranışın neden olabileceği psikolojik sonuçları da ortaya koymuştur (Tınaz, 2006, s.74).

Andrea Adams isimli bir gazeteci 1988 yılında BBC kanalında yayınlanan bir programda İngiltere' deki işyerlerinde yapılan zorbalık ve psikolojik şiddet olaylarına dikkat çekerek 1992 yılında "İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri (Bullying at Work: How to Confront and Overcome It)" isimli kitabını yayınlamıştır. Ayrıca 1997 yılında Andrea Adams öldükten sonra mobbing kurbanlarına yardım etmek amacıyla bir vakıf kurulmuştur (Davenport, vd. 2003, s.33).

1990 yılında Leymann' ın "İşyerlerinde Mobbing ve Psikolojik Terör (Mobbing and Psychologic Terror at Workplaces)" isimli makalesi, "Violence and Victims" dergisinde yayınlanmıştır. İşyerlerindeki bu problemin İsveç ve diğer ülkelerde önemli hale geldiğinden ve çalışanları erkek veya kadın fark etmeksizin psikolojik zorbalığa maruz bıraktığından bahsetmiştir (Leymann, 1990, s.85).

İşyeri travması uzmanı olan C. Brady Wilson (1991) "Personnel Journal" da yayınlanan makalesinde, çalışanların psikolojik şiddete maruz kalmaları veya bu şekilde algılamaları sonucu milyarlarca dolar iş kaybının oluştuğundan ve işyeri travmasının (çalışanların karşılaştığı taciz sonucu oluşan durum), diğer bütün iş stresörleri ile bir araya geldiğinde hem çalışanlar hem de işverenler için köstekleyici bir problem haline geldiğinden bahsetmiştir (Davenport, vd. 2003, s.35).

Dieter Zapf, Carmen Knorz, ve Matthias Kulla "Mobbing Etkenleri ile İş Tatmini, Sosyal Çalışma Ortamı ve Sağlık Sonuçları arasındaki ilişki üzerine (On The Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes) (1996)" isimli bir makale yayınlamışlardır (Zapf, vd. 1996, s.38).

1998' de Uluslararası İş Ofisi (ILO) Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino tarafından yazılan "İşyerinde Şiddet (Violence at Work) (1998)" raporunu yayınlamıştır. Raporda işyerindeki mobbing ve zorbalık, diğer şiddet öğeleriyle birlikte incelenmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999, s.65).

Kanada Waterloo Üniversitesi Sosyoloji Profesörü Kenneth Westheus "Profesörleri Saf Dışı Etmek: Bir İşten Atma Rehberi (Eliminating Professors: A Guide Dismissal Process) (1998)" isimli kitabı yazmıştır (Westheus, 2004, s.69). Her ne kadar Spratlen (1995) üniversitelerde mobbing konusunu araştıran ilk yazar olarak görünüyorsa da Westheus (1998) yıldırma, zorbalık, psikolojik şiddet kavramlarını akademisyenler üzerinde inceleyen ilk kişidir. Ayrıca Westheus "Akademik İşyerlerinde Mobbing: Yirmi Üniversitenin Raporları (Workplace Mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities) (2004)" isimli kitabında üniversitelerde yaşanan mobbing olaylarını derinlemesine inceleyerek Akademik Personel' in karşılaştığı psikolojik şiddet sorunlarını ele almıştır (Westheus, 2004, s.70).

2.3. Mobbing Süreci

Mobbing süreci zamanla acı veren rahatsız edici davranışlar biçiminde oluşur. Fark edilmesi çok güçtür, fakat çok hızlı ilerler ve geri dönülemez bir hal alır (Davenport, vd. 2003, s.33).

Mobbing çalışmaları zaman içerisinde toplumsal değerlerin değişmesiyle gelişmiş ve değişmiştir (Leymann, 1996, s.164). Bununla birlikte Leymann (1990, 1996) bu süreci açıklamakta ve sonradan mobbing ile alakalı kendi kurduğu internet sitesi olan “The Mobbing Encyclopedia (www.leymann.se)” da, süreci geliştirerek 5 aşamada göstermiştir (Leymann, 1996, s. 165; Davenport, vd. 2003, s.35; Tınaz 2006, s.76).

2.3.1. Birinci aşama- kritik olay. Bu aşamada çatışma olarak adlandırılan, tetikleyici bir durum söz konusudur. Bundan dolayı mobbing bazen şiddetli bir çatışma gibi algılanabilir. Süreç, henüz mobbing özelliğini kazanmamıştır. Ama gösterilen tutum kısa sürede mobbing davranışına dönüşebilir. Bu aşamada mağdur veya kurban herhangi bir fiziksel ve psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir.

2.3.2. İkinci aşama- saldırgan tavırlar ve psikolojik şiddet. Mobbing hareketlerinin ortaya çıkmaya başlamasıdır. Mobbing sürecinde oluşan bütün tutumların, bireyi işyerinden uzaklaştırmak için sergilenen davranışlar olmadığı söylenebilir. Bununla beraber tacizci davranışlar, sıklıkla ve süreklilik arz ederek düşmanca devam ederse, normal iletişim içerisinde oluşan davranışlar olarak kabul edilebilir. Ve bu tutumlar zamanla değişerek bireyi, yanlılığa itip cezalandırmaya yönelik saldırgan tavırlar haline gelebilir. Psikolojik baskının ve saldırgan tavırların başlaması mobbing eylemlerinin harekete geçtiğini gösterir.

2.3.3. Üçüncü aşama- yönetim anlayışı. Yönetim her ne kadar ikinci aşamada devreye girmişse de, aynı aşamayla alakalı duruma önyargılı yaklaşabilir. Davranışları ve olayları yanlış anlayıp suçu yalnızlığa itilen mobbing kurbanında arama ve problemi başından atma tutumu sergileyebilir. Bu andan itibaren yönetimde olumsuz döngü içerisindeki yerini edinmiş olur. Kişinin iş arkadaşları ve yönetim, kişinin yaptığı iş ile ilgili becerisi ve özellikleri yerine, kişisel özellikleri ile alakalı hatalar bulup, kişiyi lekelemeye yönelik söylemlerde bulunmaya başlar. Bu safhada yönetim sorumluluğunu taşıdığı “çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolünü” benimsemeyerek mobbing sürecine dâhil olur ve döngüdeki yerini alır.

2.3.4. Dördüncü aşama- hatalı teşhisler. Mobbing mağduru, artık “zor veya akıl hastası” olarak damgalanır ve psikolojik destek alması için zorlanır. Mağdur bu sorunları aşabilmek için psikiyatrist veya psikoloğa başvurur ve yönetimle çalışma

arkadaşları da bu durumdan haberdar olurlarsa, kişinin durumu hakkındaki söylenti ve yanlış anlaşılmalara daha da artabilir. Bu aşama çok önemlidir.

Yönetimin yanlış yargısı ve mobbingle alakalı yetersiz bilgiye sahip sağlık uzmanlarının yanlış tanıları süreci daha da hızlandırır. Kişi düzelmek amacıyla çeşitli yerlere başvurabilir fakat bu yardımdan faydalanmasını sağlayacak bir ortam oluşturmak yerine, kişiyi iş ortamından izinlerle ve çeşitli bahanelerle uzaklaştırma yolu tercih edilir. Hemen her zaman bu safhanın sonunda işten çıkma, çıkarılma veya istifaya zorlanma vardır.

2.3.5. Beşinci aşama- işten çıkma ya da ayrılma. İş yerinden uzaklaştırılan mağdura inanılmaması, yani kişinin iş hayatından uzaklaşmasına neden olan sebeplerin görmezden gelinmesi ve düzeltmek için bir çaba gösterilmemesi sonucunda, duygusal gerilim ve onu takiben psikosomatik hastalıklar artarak devam eder.

Bu süreç sonunda işyerinden uzaklaştırılan mağdur üzerindeki sarsıntı, Travma Sonrası Stres Bozuklukları (TSSB), paranoya, manik depresif, panik atak ve karakter bozuklukları gibi psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkları tetikleyebilir (Leymann, 1996, s.87; Tınaz, 2006, s.77).

2.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

2.4.1. Mobbingi uygulayan kişi. Bir işyerinde psikolojik şiddet uygulayan amir, memur ya da herhangi bir konumda çalışan kişi veya kişilerdir (Yaman, 2009, s.49).

Saldırganın kişiliğini inceleyen pek çok çalışma, mobbing ile kişilik bozuklukları arasında ilişki kurup, psikolojik sağlığı yerinde olan insanların ortama ve durumlara göre esneklik gösterebilirken, diğerlerinin katı davranışlar dışına çıkamayacaklarını ve kendileri ile çevreyi etkileyen uyumsuz davranışları sonucunda kaygı hissetmedikleri için de tedavi edilemediklerini ortaya koymuştur (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s.12).

Gün (2009)'e göre mobbingciler aşırı kontrolcü, nevrotik, iktidar açığı olan, güvensiz, kuşkucu, alıngan, kindar, öfkeli, kıskanç ve korkak kişilik özellikleri

gösterirler. Saldırganlar bağırp çağırmayı seven, personeli cezalandırmayı normal sayan, sevgi hazzını tatmamış, aşırı bencil yapıdadırlar.

Normal insanlarda da bir sapkınlık payı olduğunu savunan birçok araştırmacı herkesin çok şekilli sapkınlık olduğunu belirtirken, herkeste var olan, kendini savunmaya yarayan sapkın yönlerden bahseder. Sapkın kişiler ise sadece yıkıcı güdülerini tatmin ederek ayakta kalabilirler (Hirigoyen, 2000, s.68).

Mobbingciler, düşmanlık duyguları yüksek insanlardır. Kontrollü gerilim stratejisi uyguladıklarından, düşmanlarının güçlü olmasını istemezler ve güçlü olsa bile onları zayıflatabilmek için çaba gösterirler (Tutar, 2004, s.17). Aynı zamanda mobbingciler güçlerini, üstlerine gösterdikleri sahte ve abartılı saygıdan alır. Bu abartılı saygıyı da kendilerini garantiye alma ve güven içerisinde görme dürtülerini karşılayabilmek için kullanırlar (Tutar, 2004, s.19).

Walter (1993) mobbingcileri şu şeklide tanımlamıştır (akt. Davenport ve diğ. 2003):

- İki davranıştan en fazla saldırgan olanı seçen,
- Fırsatını yakaladıkları andan itibaren çatışmanın devam etmesi ve daha kötüye gitmesi için ellerinden geleni yapan,
- Mobbingin karşıdaki kişiyi nasıl etkileyeceğini bilen ve kabullenen,
- Suçluluk hissine asla kapılmayan, hatta iyi bir şey yaptığını zanneden,
- Suçu daima başkalarına yükleyen, kişilerdir.

Bunlara ek olarak Salvucci (2017) mobbingci' nin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır;

- Başkalarından daha çabuk sinirlenebilen ve güç kullanmaya eğilimli olan,
- Mağdurlarla sorun yaşamaları halinde onların durumlarını anlayamayan,
- Başkalarının kötü davranışlarını örnek alabilen,
- İnsanların hareketlerinde düşmanca beklentiler arayan,
- Kindar ve sınırlarına hâkim olmayı beceremeyen,
- Çeşitli saldırgan grup ve örgütlere bağlı olan,
- Saldırganlığı, kendilerini gerçekleştirme gösterişlerinin bir parçası gören,

- Ailevi sorunları bulunan,
- Gençliğinde fiziksel ve duygusal istismar yaşayan,
- Takıntılı, sert tutum ve davranışlar sergileyebilen kişiler.

2.4.1.1. Mobbingci tipleri. Narsist Mobbingci: Hirigoyen (2000), narsist mobbingciyi şöyle tanımlamıştır:

- Kişinin, kendisini haddinden fazla önemsemesi,
- Sınırsız başarı ve güç fantezilerinin olması,
- Kendini özel ve eşsiz görmesi, küçümseyici tavırlara sahip olması,
- Her şeyin kendine mal edilmesini istemesi,
- İnsan ilişkilerinde başkalarından faydalanması,
- Kanaatkar olmaması,
- Kıskanç olması.

Mobbing uygulayanlar kendilerini kendilerini büyük bir güç, bir deha ve mükemmel biri olarak gördükleri için her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kurbanlarına karşı acımasız, kendini beğenmiş ve küstahtırlar (Tınaz, 2006, s.76). Bu kişilerin bir türlü tatmin olmayan doğaları, büyüklük ve güç duygularına engel olamamaları, kendilerini herkesten ve her şeyden üstün görmeleri (Çobanoğlu, 2005, s.87), işyeri ve hatta sosyal hayat için büyük tehlike arz etmektedir (Tutar, 2004, s.20). Tamamen güçlü olduğu bir hayal dünyasında yaşayabilmek ve diğerlerini sürekli kontrol altında bulundurmak için, narsist kişilik bozukluğu yaşayan saldırgan, korktuğu ve çekindiği kişileri kontrol altına almak ister (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s.14).

Paranoid Mobbingci: Sıklıkla çocukluk yaşlarında aşırı baskıcı, ezici ve saldırgan davranışlarla karşılaşan kişilerde görülür. Kuşkucu ve soğuk tutumlar içinde bulunurlar ve benzer özelliklere sahip insanlarla arkadaşlık kurarak baskı ve yıldırma mekanizmasını güçlendirirler (Çobanoğlu, 2005, s.88).

Bu tip mobbingciler aslında kendilerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı, karşıdakilerin de kendileri gibi kötü niyetli olduklarından kuşkulanırlar ve diğer insanlardan yüksek derecede şüphe ederler (Hirigoyen 2000, s.69). Kendilerine kurulduğunu sandıkları komplolarla, kafalarında sürekli kurdukları karşı komplolar

yardımı ile başa çıkmaya çalışırlar. Bu kişilerin en önemli özelliği aşırı bencil olmalarıdır (Tutar 2004, s.22).

Paranoid kişilik bozukluğu içindeki mobbingci özelliklerini Poussard ve Çamuroğlu (2009) şu şekilde sıralamıştır:

- Hiçbir neden olmadan, başkalarının kendisini kullandığı, kandırıldığı ve zarar verdiği şüphesi,
- Aşırı derecede güvensiz bir ruh hali,
- Aleyhinde kullanılacağı endişesiyle aşırı ketum davranma ve sır tutma,
- Basit söylemler veya olaylardan tehdit edildiği ya da aşağılandığı hissine kapılma,
- Ufak hataları bile affedememe, kincilik,
- Kendisine saldırıldığı kuşkusuyla karşı saldırılarda bulunma.

Anti-Sosyal Mobbingci: Sosyal kurallara uymayan, birlikte yaşama anlayışı bulunmayan, dünyayı kendilerinin düşündüğü gibi gören ve utanmaz tavırlar sergileyen özelliklere sahip mobbingcilerdir (Çobanoğlu 2005, s.89). Yine Çobanoğlu (2005), bu tip mobbingcilerin öfke ve kavgadan zevk aldıklarını, ilkel güdülerini hareket ettiklerini, istediklerini elde etmek için kural tanımadıklarını ve kurallara uymamanın aptallık olduğunu düşündüklerini belirtmiştir.

Halk arasında kişilik bozukluğu içindeki insanlar, ilk bakışta normal, cana yakın ve hatta sevimli bulunur. En temel özellikleri; başkalarının haklarına tecavüz etmeye yatkın, aşırı hileci, kolay yoldan para ve şöhret kazanma hırslarında olmalarıdır (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.16).

Anti-sosyallerin az yeteneklileri şiddeti kendi amaçlarını gerçekleştirmek için bir yol olarak kullanırken, daha yetenekli olanlar ise kendilerini sıkıntıya sokacak olan bu durumdan uzak dururlar (Randall, 2001, s.58).

Hiddetli ve Bağırın Mobbingci: Bu tip mobbingciler sebepsiz yere etrafındaki insanlara bağırın ve hakaret savuran kişilerdir. Korku ve yıldırma ile kontrol sağlarlar. Her şeyin onların istediği gibi yapılmasını isterler. Olmadığı takdirde ise etraflarına karşı gergin ve saldırgan tutumlar sergilerler (Tınaz, 2006, s.78).

Ayrıca yine Tınaz' ın (2006) belirttiğine göre, fevri davranışlarda bulunurlar ve sinir krizleri geçirerek işyerinin huzurunu bozabilirler. Duygularında meydana gelen değişiklikler ve öfke patlamaları çalışma arkadaşlarının da sinirlerini yıpratır. Diğer insanların fikirlerini ve gereksinimlerini de dikkate almazlar. Öfkelerini engelleyemedikleri ve sıkıntıları ile başa çıkamadıkları için işyerinde beraber çalıştıkları insanlarla uğraşırlar.

Obsesif Kompulsif Mobbingci: Mobbing uygulayan kişilerde bu davranış tipi çok rastlanan bir durumdur, ayrıca obsesyon “zorunlu ve takıntılı düşünceleri” ve kompülsiyon “zorunlu davranışları” ifade etmekle beraber, kişilik bozukluğu durumunu da göstermektedir. Obsesif ruh haline sahip mobbingciler, kendi istekleriyle yönlendiremedikleri, sürekli olarak tekrar eden, olumsuz düşünce ve tavırlar sergiler. Kafalarına taktıkları meselelerde çok ısrarcı ve tekrar edici niteliğe sahip oldukları için korku ortamı oluştururlar (Tutar, 2004, s.24).

Gizli korkuları olduğu için ve sıkı düzenin sağlanamamasının neden olacağı kargaşa ortamından doğacak panik içinde, kaybolma ve yok olma korkusu yaşarlar. Bu yüzden de çevrelerine hakim olmak isterler (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.18).

Bu tür bir rahatsızlığa sahip olan mobbingcinin çok titiz ve mükemmeliyetçi tavırları ve düşünceleri, insanlar üzerinde gereksiz ve anlamsız baskılar oluşturur (Çobanoğlu, 2005, s.91).

Poussard ve Çamuroğlu' nun (2009), “Hekimler Birliği” tarafından yayınlanan “Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı”ndan belirttiğine göre obsesif kompulsif kişilik bozukluğuna sahip mobbingcinin özellikleri;

- Yapılacak olan asıl işin amaçlarını dahi unutacak kadar ayrıntıcı olan,
- İş tamamlanamayacak kadar kusursuzluk arayışı içinde olan,
- Sosyal hayatından vazgeçebilecek boyutlarda işine bağlı olan,
- Beraber çalıştığı kişiler işlerini kendisine benzer şekilde yapmadığı sürece onlarla birlikte bir şeyler yapmayı ve çalışmayı istemeyen,
- Maddi konularda kendisine, başkalarına ve işyeriyle ilgili konularda aşırı tutumlu davranan kişiler şeklinde belirtilmiştir.

İş arkadaşlarının başarılarını kıskanır ve elinden geldiği kadar bu durumu engellemeye çalışırlar. Bunun sebebi ise, yaptıkları işin övgüye değer olduğunu düşünmemeleridir (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.20).

Sadist Mobbingci: Bu tip kişiler iş hayatında hiyerarşik konumlarından güç ve destek alırlar. Bu konumları onların sadistik eğilimlerinde kendilerini gerçekleştirebilmelerine olanak sağlar. Sadist mobbingci davranışlarından bazıları; insanları bilerek ve isteyerek bekletmek, mesai bitimine yakın çalışanı görüşmeye çağırmak, toplantıları uzatmak ve iyice sıkıcı hale getirip insanları bezdirmek, işten atma ile tehdit etmek ve performansı sürekli eleştirip baskı kurmaya çalışmaktır (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.24).

Bu tür mobbingciler yaptıkları eziyet ve kötülükten zevk alır. Mağdurun zor durumda kalmasından ve psikolojisinin bozulmasından haz duyar ve geçici bir ferahlık hissi yaşarlar (Tutar, 2004, s.26).

Yaptıkları her şeyin farkındadırlar. Aynı zamanda yaptıkları kötülükler için suçu bir başkasının üzerine atabilecekleri gibi, hemen yemin ederek inandırıcılıklarını da ispat etmeye çalışırlar. İş arkadaşlarının arkasından işler çevirmelerine rağmen bazen onlara gösterdikleri sevimli tavırlar ve yakınlık ile iyi insan rolünü oynarlar (Tınaz, 2006, s.).

Kan Emici Mobbingci: Bu tür mobbingciler mağdurları insan olarak değil, bazı özelliklerinin ele geçirilmesi gereken biri olarak görürler. Genellikle kendinin düşünemediği veya ulaşamadığı bazı fikir, düşünce ve manevi durumları mağduru kullanarak ele geçirip kendininmiş gibi gösterirler. Etrafındakilerin olumlu ve düzgün enerjilerini ele geçirerek beslendiği için kendi olumsuz ve negatif enerjilerini de karşı tarafa yansıtarak üstlerinden atmak isterler (Hirigoyen 2000, s.41).

2.4.2. Mobbing uygulanan kişi. Bir işyerinde psikolojik şiddete maruz kalan kişi veya kişilerdir. Aynı zamanda Dr. Leymann (1990), “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” diyerek mobbing uygulanan kişinin hislerinin olayı algılaması için ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır (Tınaz, 2006, s.79).

Leymann’ ın (1990) kullandığı bu söz gerçekçi bir düşünceyi göstermektedir. Ruhsal açıdan zarar görmüş, depresyona giren bir çalışandan bahsedildiğinde,

mobbinge uğrayan yani kurban olarak seçilmiş kişi akla gelir. Mobbing süreci, bir oyun olarak değerlendirildiğinde, bu oyunda zararı en fazla gören aktör, mağdur yani kurban adı verilen kişidir (Tınaz 2006, s. 16). Bunlara ek olarak Namie ve Namie (2003), kurban ifadesinin güçsüzlüğü, yetersizliği ve acizliği temsil ettiğini belirterek bu kelimenin yerine "hedef" kelimesini kullanmayı uygun bulmuşlardır.

Kişiler iş hayatlarında, kim olduklarına, yaşlarına, dürüstlüklerine, çalışkanlıklarına, deneyimlerine, yeteneklerine, grupla çalışabilmelerine, uyumlarına, sorumluluk üstlenebilmelerine, bağlılıklarına ve bunun gibi pek çok özelliklerine rağmen mağdur olabilir (Davenport vd. 2003, s.78).

Mobbing mağdurları, genelde aşırı endişeli ve sözlerinin yanlış anlaşılmasından ve çarpıtılmasından çekinen kişilerdir. Güvendikleri şey ise dürüst ve iyi niyetli olmalarıdır. Kurbanların bu iyi niyeti ve sabırlılıkları mobbingci tarafından bir zaaf ve yer edinme çalışması olarak algılanır (Tutar, 2004, s.28).

Birey, üstünün otoritesine karşı tepki gösterdiği, karşı geldiği ve boyun eğmeyi reddettiği için birçok kez tacize uğrayıp mağdur haline gelebilir (Savaş, 2007, s.74).

Westhues' a (2004) göre; din, dil, ırk, renk, cinsiyet, fiziksel özellikler, daha iyi veya daha kötü bir sosyal sınıfa aitlik gibi özellikler olası mobbing kurbanlığı için yeterli olabilmektedir.

Bazı araştırmalara göre mağdurların bazı özelliklerinin mobbing sürecine katkıda buldukları söyleniyor olsa da, bu sürecin oluşması için asıl bir neden veya saldırganın yaptıklarına karşı bir haklılık payı olarak görülmemektedir (Davenport vd. 2003, s.78).

Mağdur, saldırganın kararıyla mağdur olduğunda her şeyden sorumlu tutulur hale gelen bir günah keçisi olur. Kurban yalnızca bir nesne olarak görüldüğünden, kim olduğu veya kişiliği önemli değildir. Kurbanların uzun süre saldırganın oyunlarına hedef oluşturmalarının sebebi hayat dolu olmaları ve her şeye rağmen saldırganı iyi yönde değiştirebileceklerini düşünmeleridir. Kurbanlar suçluluk duymaya eğilimli olan, vicdanlı bir kişiliğe sahiptir (Hirigoyen, 2000, s.70).

Güngör (2008) kitabında, mobbing olayı söz konusu iken mağdurların zayıf olduklarını, kendilerini koruyamadıklarını, çok hassas ve alingan olduklarını, otoriteyle ilgili ciddi sıkıntılar yaşadıklarını belirtmiştir. Fakat bu durum yalnızca bazı durumlar için söz konusu olduğu için bütünü temsil etmemektedir.

Bazen mağdurlar başlarına gelenleri inkâr eder fakat sürekli saldırılar zihinsel ve fiziksel sağlıklarını etkiler. Bu durum devam ettikçe normal işlevlerini sürdürmez hale gelirler. Bazıları duygularını içlerine attıkça, durumdan daha zarar görür hale gelir (Davenport vd. 2003, s.79).

Mağdurların her şeyi açık yapmaları, maddi veya manevi sahip oldukları bir şeyin zevkini veya mutluluğunu saklayamamaları onların kıskançlık oluşturup hedef haline gelmelerine sebep olur (Hirigoyen, 2000, s.72).

Kurbanlar saf ve çabucak kandırılan kişiler oldukları için, saldırganın bütünüyle yıkıcı olabileceğini düşünemezler ve mantıklı açıklamalar ile yanlı anlamaları düzeltmek isterler. Aynı zamanda kendilerini saldırganlardan ayırabilmek için, şeffaf davranışlarda bulunurlar ve sürekli kendilerini temize çıkarmak isterler (Hirigoyen, 2000, s.73).

Salin (2003), yapılarındaki bazı zafiyetlerden dolayı mobbinge hedef olan ve olay boyunca pasif kalan “zayıf kurbanlar” ve hedef olmadan önce yaptıkları ile saldırganı kışkırtan ve mobbingin başlamasına neden olan ve bütün süreç boyunca da aktif rol oynayan “provokatif kurbanlar” olmak üzere iki temel kurban tipinden bahsetmiştir.

Guedj (2007) ise, üç tip mağdurdan söz etmektedir:

- Gerçek mağdurlar: Psikolojik açıdan çok hassas, hayır demeyi beceremeyen, çatışmayı yönetemeyen, verdiği tepkiler onu daha da kötü bir hale sürükleyen ve bitik duruma gelen kişilerdir. Kolayca sömürülüp ve kolayca ele geçirilebilirler. Sonuç olarak bu durumdan çok olumsuz etkilenirler.
- Mağduriyeti abartılı algılayanlar: Bu tiplerde algısal bozukluklar bulunmaktadır. Mobbing olmamasına rağmen iş yerindeki herhangi bir davranışı veya tutumu mobbing olarak algılayabilirler.

- Mağduriyeti kullananlar: Sözde kurbanlar olarak ta nitelendirilirler. İçinde buldukları durumu abartarak çeşitli amaçlara ulaşmak için kullanırlar. Hiçbir acı çekmedikleri gibi günlük hayatlarına gayet rahat bir şekilde devam ederler (Poussard ve Çamuroğlu 2009).

Tınaz (2006) mobbing süreci içerisinde mağdurun yaşadıklarını şu şekilde sıralamıştır:

- Mağdurda hastalık belirtileri görülmeye başlar, işe gelmez, gelmek istemez.
- Ağır depresyonlar geçirebilir, intihar etmeyi düşünebilir veya girişimlerde bulunabilir.
- Mağdur, diğer insanların onu aralarına almak istemediklerini düşünür.
- Mağdur, diğer insanların onu aralarına almak istemediklerini düşünür.
- Kendine olan güvenini kaybetmekle beraber, bir kararsızlık ve karamsarlık içine sürüklenir.

Mobbing sürecinde, kurban kendini içinden çıkılmaz bir durumda görür. Başına gelenlerin nedenini bilmediği gibi, maruz kaldığı bu durum sonucunda, etrafındaki insanların nefretine sebep olacak ne yaptığını, üzerinden uzun bir zaman bile geçse kendine sorabilir (Tınaz, 2006, s.79)

2.4.3. Mobbing olayına şahit olanlar. Mobbing sürecine direkt olarak karışmayan fakat bir biçimde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece dahil olan (Tınaz, 2006, s.80), işyerindeki saldırgan ve mağdur dışındaki bireylerden oluşan (Güngör, 2008, s.6), yöneticiler, amirler ve iş arkadaşları gibi bireylerin tümüne izleyici denir.

Bu bireyler işyerindeki mobbing sürecinin farkına vardıkları andan itibaren seyirci olarak nitelendirilir (Güngör, 2008, s.7). Kurbanın etrafında yer alan bu kişiler mobbing sürecine dahil olmuyor gibi gözükseler de, bu olayda dolaylı da olsa bir rolleri bulunur. Bu bağlamda izleyicilerin direkt bir etkisi gözükmese bile, bir olayda susuyor olmaları, o olayı kabul ettiklerini gösterir (Tınaz, 2006, s.81).

Tanıklar neler yaşandığını fark etmedikleri için ilk başlarda sessiz kalabilir, daha sonra saldırganın mağduru hatalı göstermesine kanabilir ve saldırgandan taraf olabilirler. Aynı zamanda, iş yerindeki grup normları ele alındığında, psikolojik

şiddeti inkar etme ve bu konuda sessiz kalma kuralları mevcut ise, izleyiciler mağdura yardım etmek veya mobbingi durdurmak gibi bir tutum içerisine girmezler (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.25).

Bir işyerinde mobbingci, mağdur ve seyircilerin yer aldığı bir psikolojik şiddet süreci olasılığında, izleyiciler, mobbinge neden olan durumu çözmeye veya durdurmaya çalışmayarak gerçek mobbingci nitelendirmesine girerler. Bununla beraber, mağdurun görevlerini ve yetkilerini üstlenebilmek gibi avantajlar sebebiyle de (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.25). olaya müdahale etmeyen veya ilgisiz kalan bu kişilerin bir kısmı dolaylı olarak mobbingin yapılmasına göz yumar (Tınaz, 2006, s.82).

Bu süreç içerisinde izleyiciler, genellikle bu duruma ilgisiz ve duyarsız kalarak, hiçbir şey olmamış gibi mobbingciyle olan ilişkilerini sürdürmeye devam eden “pasif seyirciler” ve açık bir şekilde mobbingcinin yanında bulunan, taraf olan, hatta ona belirli konularda yardım eden “aktif seyirciler” olarak iki tipte nitelendirilmektedir (Güngör, 2008, s.8).

Tınaz (2006) genel olarak izleyici tiplerini önce üç ana başlıkta toplamıştır:

- Mobbing ortakları: Verdikleri destek ile mobbingciye yardım edenler.
- İlgisizler: Aynı şeyin kendi başlarına da gelmesinden korkan ve (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.25). mobbing süreci boyunca sessiz kalıp bir nevi saldırganlığa göz yumabilenler (Tınaz, 2006, s.82).
- Karşıtlar: Bu kötü ortamdan ve olanlardan rahatsız olup, mağdura yardımcı olmaya çalışan veya en azından çözüm üretmeye çalışanlar.

Bununla birlikte Tınaz (2006), izleyici tiplerini açarak şu şekilde sıralamıştır ve açıklamıştır:

- **Diplomatik İzleyici:** Mobbing durumunda veya herhangi bir çatışma olgusu söz konusu olduğunda uzlaşmacı bir tavır sergilerler. Bu tipteki izleyici, tepkiler çekmesi nedeni ile ileride mağdur duruma düşme potansiyeline sahip kişi pozisyonunda görülür.
- **Yardakçı İzleyici:** Mobbingciye çok sadık olan bu izleyici mobbingcinin emrindeymiş gibi davranır. İş arkadaşlarına güvenilir bir kişi olduğunu

göstermeye çalışsa da, üstünün psikolojik şiddet yapmaya başladığını anladığı anda ona destek çıkmaya başlar.

- **Fazla İlgili İzleyici:** Etrafındaki kişilerle ve olaylarla fazlasıyla ilgilidir. Meraklılığı ve fazla ilgili olması nedeniyle mağdurun kişisel alanını ihlal etmeye başlar ve zamanla rahatsız edici olmaya başlar. Mağdur kendini rahatsız eden ve sıkıntıya sokan bu izleyiciyi zamanla ikinci bir mobbingci olarak görür.
- **Bir Şeye Karışmayan İzleyici:** Bu tip izleyici, bir şeylere karışmaktan hoşlanmadığı gibi, başkalarının olaya ortak olduğunu düşünmesinden korkar veya çekinir. Hem kurbandan yana olup mobbingcinin diğer bir hedefi haline gelmekten, hem de mobbingciden yana olup suça ortak olma ihtimalinden çekinerek olaya müdahil olmak istememesine rağmen, göstermiş olduğu suskunluk ve çekimserlik yüzünden dolaylı olarak mobbingciye yardım etmiş sayılır.
- **İkiyüzlü Yılan İzleyici:** Görünüş itibari ile hiçbir şeye karışmayan ve müdahale etmeyen bir pozisyon sergilese de, esasen belli bir görüşe ve düşünceye hizmet eden bir yapısı vardır. Mağdura yardım edip, mobbingle karşı karşıya kalma ihtimali nedeni ile açık bir şekilde olmasa bile gizlice mobbingciyi destekler.

Ayrıca tanıkların olayları inkâr etmesi, görmezlikten gelmesi ve kabullenmemesi vicdan azabından kurtulabilmeleri için sıklıkla tercih ettikleri bir yol olarak görülmektedir. İzleyicilerin yardım etmemesi hatta saldırgandan yana tavır sergilemeleri olayların çözülmesine engel olabileceği gibi daha da kötüye götürmektedir. Oysa başarılı bir şekilde sonuçlanan mobbing, başka insanları da içine alarak devam eder ve izleyici de hedef haline gelebilir (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s.27).

2.5. Mobbingin Ortaya Çıkma ve Devam Etme Sebepleri

Kritik bir olay sonucunda potansiyel bir çatışmanın tetiklenmesiyle ortaya çıkan mobbing sürecini başlatan söz konusu faktörler, mağdurun ve yıldırma davranışında bulunanların kişilikleri, psikolojileri, demografik özellikleri, algılama süreçleri, grup dinamiği, taraflar arasındaki etkileşim ve anlaşmazlık, sosyal değişimler, psikososyal faktörler, toplumsal değerler ve kurallar, örgüt kültürü, iklimi

ve yapısı, liderlik tarzı, çalışma koşulları, yönetim anlayışı, iş tasarımı ve analizi, yetersiz performans ve eğitim, stresli iş ortamı, personel yetersizliği, örgütsel değişim gibi örgüt içi ve örgüt dışı değişkenlerdir (Zapf, 1999, s.85).

Tutar'a göre ise (2004, s.48), işyerinde mobbingin belli bir nedeni yoktur. Mobbing dinsel, sosyal ve etnik bir nedene dayanabileceği gibi başkalarının yüksek performansını, terfi ve ödüllerini çekememezlik gibi nedenlere de bağlı olabilmektedir. Dolayısıyla basmakalıp yargılar, haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar işyerinde sistematik yıldırmanın temel nedenleri arasında sayılabilir. Kişiler ve gruplar arası farklılıklar, pozisyon kaygıları ve önyargılar gibi rekabetçi duyguların acımasızlığa dönüşmesi halinde ise yıldırma yaygınlaşabilmektedir (Davenport vd. 2003, s.81).

Aşağıda bulunan şekilde yazından uyarlanarak (Zapf vd. 1996, s.40), araştırmacı tarafından geliştirilen ve birbiriyle etkileşim halinde olan işyerinde mobbingin nedenleri, mobbing davranışı biçimleri ve sonuçları görülmektedir.

Günümüzde yaşanan hızlı sosyal değişimler, birey-örgüt-çevre etkileşimi içinde ezici rekabet, aşırı verimlilik ve karlılık baskısı, bencillik ve egoizm, bireysellik, sınırsız özgürlük, ahlaki ilke ve değer kaybı, sürekli değişim ve yenilik, sosyal sınıf ayrımı ve eşitsizlik gibi sistematik yıldırma tetikleyen yeni toplumsal değerleri gün yüzüne çıkarmış ve sosyal dejenerasyonlar ile belirsizlikler yaratmıştır. Sınırsız bir kazanma hırsı, güçlü olanın zayıfı ezmesi, kapitalist liberal anlayışa dayalı maddiyatçılık, aşırı sonuç odaklılık ve iş yükünün artması, bireylerin ben merkezli hareket etmeleri ve sadece kendi çıkarlarını kollamaları, başkalarını yok sayarak duyarsızlaşmaları, bilinçsizleşmeleri ve yalnızlaşmaları, değerlere bağlılığın azalması ve yabancılaştırmanın artması, güç savaşlarının başlaması, değişim ve yeniliğin hak ve pozisyonların kaybolmasında bir araç olarak kullanılması gibi sonuçlar doğurmuştur. Diğer taraftan bilgi çağının örgütlerinde bürokratik yönetim yerine katılımcı yönetimin, kapalılık yerine şeffaflığın, düşmanlık yerine işbirliği ve takım ruhunun geliştirilmesi gerekirken, kişilerin ve grupların üstünlük kurma isteği ile ırksal, sınıfsal ve cinsiyete dayalı eşitsizlikleri destekleyici tutumları dolayısıyla işyerlerinde sistematik yıldırma davranışları artarak devam etmeye başlamıştır. Bu bağlamda, örneğin, sosyal değişimlerin bir sonucu olarak kadınların işgücüne

katılımı artmakla birlikte, mobbinge maruz kalma potansiyeli de güçsüzler, azınlıklar ve kadınlar aleyhine desteklenmektedir (Kök, 2006, s.65).

2.5.1. Bireysel nedenler. Leymann'ın (1996) işin örgütlenme biçimi, çatışma yönetiminin yetersizliği ve kurbanın kişiliğinden kaynaklanan faktörler olarak üçe ayırdığı mobbingin nedenleri konusunda yapılan görgül araştırmalar daha çok mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörler üzerinde yoğunlaşmaktadır (Einarsen 1999, s.101).

Kişilerin, mobbing davranışında bulunmaları veya mobbinge maruz kalmaları durumlarında belirleyici olan faktör, bireyleri diğerlerinden ayıran özelliklerin toplamı olan kişiliktir. Kişiliğin birçok yönü vardır ve bunlar kişinin mobbinge karşı direncini etkilemektedir (Tutar, 2004, s.50).

Psikolojide insanlar "A" ve "B" tipi kişilik olarak sınıflandırılmaktadırlar ve bireylerin mobbingin hedefi olma ve ona direnç gösterme potansiyelini belirleyen temel faktör, kişinin "A" veya "B" tipi kişilik özelliklerini taşıması olmaktadır (Tutar, 2004, s.51). Dünyada hiçbir insan "A" tipi kişiliğin bütün özelliklerini göstermemektedir. "A" tipi bir davranış biçimidir ve her türlü insan "A" tipi veya "B" tipi davranış biçiminin bazı özelliklerine sahip olabilmektedir (Kırel 1994). Birey, "A" tipi kişilik özelliğine sahip ise, hem sistematik yıldırma kurbanı olma, hem de sistematik yıldırmaya karşı koyma potansiyeli daha yüksek olmaktadır. "B" tipi kişilik özelliğine sahip olanlar ise, daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi, daha az telaşlı, kaygı düzeyleri daha düşük ve yaşama dair fazla beklentileri olmayan bireylerdir. "B" tipi kişilik özelliği olan bireylerin, mobbing kurbanı olma olasılığı vardır. Ancak bu tip kişilikteki insanlar, yıldırma ve tehdit karşısında fevri hareket etmemekte, daha kontrollü ve dengeli tepki göstermektedirler (Tutar 2004, s.53).

Kurbanın mesleki yetersizliği ve örgüt içindeki pozisyonunun düşük olması mobbingin nedeni olabileceği gibi (Tutar, 2004, s.55) işine kendisini fazla adanması da diğer bireyler tarafından bir tehdit olarak algılanabilmektedir. Özellikle sorunlara sadece sonuç odaklı yaklaşan ben merkezci ve ukala bireyler ile başarıyı maddi faktörlerle ölçme eğilimli bireyler, yıldırmaya başvurarak kendileri için tehdit olarak algıladıkları mağdurları feda edip örgütsel basamakları daha hızlı tırmanma yolunu seçebilmektedirler (Davenport vd., 2003, s.82). Diğer taraftan işyerinde mobbinge

maruz kaldığını belirten bir birey, bunu yönetimi kötölemek vb. amaçlarla da söyleyebilmektedir (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2006, s.140).

Mobbing Mağdurunun Kişisel Özellikleri: Bireylerin karakterlerinde, geçmişlerinde, tavır ve davranışlarında mobbinge maruz kalmalarına sebep olabilecek ortak ve farklılık gösteren özelliklerle ilgili kesin bulgulara rastlanmamakta; her yaştan, her cinsten, her meslekten ve her nitelikteki bireyin mobbing mağduru olabileceği vurgulanmaktadır. Leymann (1996), insanların mobbingden önce ne tür bir psikoloji içinde olduklarını belirleyen bir araştırma olmadığına işaret ederek, işyerinde mobbingle mağdurun kişilik özellikleri arasında herhangi bir bağlantı olamayacağı görüşünü savunmaktadır. Davenport ve arkadaşları (2003) da mobbingin, korunan bir sınıfa yönelen saldırgan bir davranış olmadığını belirterek, yıldırmanın herhangi birine yönelik bir duygusal saldırı olduğuna dikkat çekmişlerdir. Dann (2003) ise, mobbingin işyerinde herkesin başına gelebileceğini belirtmiştir. Cowie ve diğerlerine göre (2002) bireyin yeteneksiz, fiziksel olarak güçsüz, utangaç, içine kapanık, iddiasız ve kuruntulu olması, özgüven eksikliği duyması, arkadaş çevresinin olmaması ve sosyal olarak dışlanması işyerinde mobbing kurbanı olarak seçilme riskini arttırmaktadır. Tutar (2004) da kişilerin mobbing davranışında bulunma veya bu davranışa maruz kalma durumlarında kişiliğin belirleyici bir faktör olduğuna dikkat çekmektedir. Einarsen ve arkadaşları (1994) ise, mobbinge maruz kalan kurbanın kişilik özelliklerinin, diğer kişilerde saldırganlık davranışını tetikleyebileceğini ileri sürmektedir. Örneğin, bireyin, mobbing davranışında bulunmaktan zevk alması ya da maruz kaldığı mobbing davranışıyla baş edebilme becerisine sahip olmaması, kişiler arası ilişkilerde güçlük yaşanmasına yol açmaktadır.

Temel amacı, sosyal dışlama süreci ve psikolojik şiddet yoluyla mağduru örgütten uzaklaştırmak olan mobbing kurbanlar, hatalıymış ya da kendi çöküşlerini kendileri hazırlamış gibi gösterilerek, özgüvenlerini yitirmekte ve savunmasız bırakılmaktadırlar (Einarsen vd. 1994, s.74; Tınaz 2006, s.84). Özarallı ve Torun (2007), mobbing davranışı arttıkça çalışanların öz yeterlilik ve öz saygı düzeylerinin düştüğünü ve bilgi ve becerilerine güvenen ve kendilerine saygıları yüksek olan çalışanların daha az yıldırma davranışıyla karşılaştıklarını ya da mobbingin yoğunluğunu daha az algıladıklarını ileri sürmektedirler.

İşyerinde mobbing mağdurları konusunda yapılan araştırmalar, bu kişilerin genellikle iyi niyetli, hassas, dürüst, güvenilir, uyumlu, fedakâr, iyi eğitilmiş, zeki, çalışkan, başarılı, girişken, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, parlak bir kariyere sahip olan, çalışma ilke ve değerlerinden ödün vermeyen, özgüveni ve duygusal zekâ düzeyleri yüksek, yaratıcı, merhamet ve adalet hisleri gelişmiş, örgüte ve işe bağlılığı yüksek, örgütün hedeflerine inanmış ve bunun gereğini yapmaya kendilerini adanmış bireyler olduğunu göstermektedir (Çobanoğlu, 2005, s.94; Zapf, 1999, s.87). Bu tip insanlar politik davranamayan, kendi kendilerini yönlendiren, ilkeli, kendi davranışlarını sürekli gözden geçirerek, yanlış yaptıklarını gördüklerinde bunu düzelten ve kendini geliştiren bireylerdir (Einarsen vd. 1994, s.76).

Mobbinge maruz kalanların ortak özelliği, çalıştıkları yere olan sadakatleri, yaptıkları işle özdeşleşmiş olmaları ve özgür bir karaktere sahip olmalarıdır (Tutar, 2004, s.55). Davenport vd. (2003), yaratıcı insanlar, ürettikleri yeni fikirleri ve sundukları farklı bakış açıları ile daha üst pozisyonlarda tehdit oluşturdukları için mobbinge maruz kalmakta ve bu kişilere uygulanan yıldırma genellikle hiyerarşik şiddet şeklinde olmaktadır. Motivasyon Kuramları'ndan, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı'na göre, bireylerin en üst basamaktaki gereksinimi kendini tamamlama ihtiyacıdır. Potansiyelini geliştirme, başarma, sorumluluk üstlenme, inisiyatif kullanma ve yaratıcılık gibi ihtiyaçlardan oluşan bu en üst basamağa ulaşmış bireyler kendilerini gerçekleştirmiş insanlardır (Koçel, 1999, s.74). Dolayısıyla mobbing mağdurlarının söz konusu nitelikleri dikkate alındığında, bu bireylerin genellikle kendilerini gerçekleştirmiş kişiler olduğu söylenebilmektedir. Bilgel ve arkadaşlarının (2006), Bursa'da sağlık, eğitim ve güvenlik sektörlerinde tam zamanlı olarak çalışan devlet memurları ile yaptıkları araştırmada, yönetim sorumluluğu olan kişilerin, diğerlerine göre %60 oranında daha fazla mobbing mağduru oldukları saptanmıştır.

Kurbanın yetenekleri, dürüstlüğü ve etik kurallara uygun davranışları gibi pek çok iyi ve üstün özelliği, mobbing davranışında bulunan bireyin süreci başlatmasına neden olabileceği gibi (Tutar, 2004, s.56; Zapf, 1999, s.89), mağdurun yıldırma uygunluğu, "kurban zihniyetli" olması, olayları çabuk kabullenmesi, sürekli şikâyet etme eğiliminde olması, sosyal yetersizliği, duygusal açıdan zayıf olması, hakkını

savunmaktan çekinmesi, kronik endişe semptomları yaşaması, çatışmaya yönelimli olmaması ve çatışmadan kaçınması da sürecin başlamasına sebep olabilmektedir (Zapf vd. 1996, s.41).

Mobbing Davranışında Bulunan Bireylerin Kişisel Özellikleri: Psikoanalitik Yaklaşım'da, Freud'a göre, insanoğlunun doğuştan getirdiği üç temel eğilimi vardır. Bunlar, kötülüğe, bencillığe ve olumsuzluğa eğilimlilik, cinsellik ve saldırganlıktır. Bu üç temel eğilimin güçlü olması, insanoğlunun toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırmaktadır. Mobbing davranışında bulunan bireyler, doğuştan getirdikleri bu üç dürtüden, kötülüğe, bencillığe ve olumsuzluğa eğilimlilik ile saldırganlık dürtüsünün etkisini en fazla hisseden kimselerdir (Tutar, 2004, s.58).

Mobbing davranışında bulunan bireyler kötü kişiliktir (Davenport vd. 2003, s.90). Psikiyatrist Peck'in (2003), kötü kişilik teorisine göre, kötü insanlar kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek istemektedirler. Peck (1998), kötülüğün bir çeşit zihinsel hastalık olduğunu savunmaktadır. Mobbing davranışında bulunan bireyler ayrıca saldırgan, aşırı hırslı, kontrolcü, baskıcı, korkak, güvensiz, kuşkucu, alıngan, kinci, öfkeli, kıskanç, takıntılı, kurnaz, nevrotik, antipatik, narsist, sadist, egoist ve önyargılıdır. Hırsları, yeteneklerinden daha fazla olan bu kişiler, iktidar açlığı çekmekte ve örgütün amaçlarını kişisel çıkarlarına alet etmektedirler. Hareketlerinin çoğu güvensizlik, kuşkuculuk, korkaklık ve kıskançlık nedeniyle her olayı, suç ortaklığı ve dost-düşman düzlemi içinde değerlendirmelerinden kaynaklanmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.95). Narsist bireyin temel özelliği, sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusudur. Bu nedenle bu tip kişiler, kendilerini sürekli olarak diğerlerinden üstün görmekte, takdir edilmeyi beklemekte ve kendilerine hayranlık duyulmasını istemektedirler (Davenport vd., 2003, s.91; Tutar, 2004, s.60). Mobbing davranışında bulunan bireyler, algı yetenekleri çok gelişmiş ve düşmanlık duyguları çok yüksek olan insanlardır. Dolayısıyla sürekli olarak kendileriyle iç çatışma yaşamakta ve içinde buldukları zihinsel takıntılar nedeniyle hukuk, etik, onur, şeref ve vicdan ölçülerinin dışına kolaylıkla çıkabilmektedirler. Kendi hatalarını görmektense, başkalarının hatalarını bulmayı tercih eden yıldırma eylemcileri fırsatçıdır ve birlikte çalıştıkları kişileri küçük düşürmek için ellerinden geleni yapmaktadırlar (Tutar, 2004, s.61; Zapf, 1999, s.91).

Mobbing davranışında bulunanların psikolojilerine ilişkin çok sayıda deneysel araştırma yapılmamakla birlikte (Einarsen, 2002, s.99), bu kişilerin genel olarak, sosyal beceri eksikliği duyan, duygusal zekâdan yoksun, insani ve etik değerlerden uzak, şişirilmiş benlik algısı içinde olan, ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik karakterli insanlar olduğu saptanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s.97; Kök, 2006, s.67; Tınaz, 2006, s.84; bulliesdownunder.com). Ahlaki olgunluğa sahip olmayan ve duygusal açıdan yalnız olan mobbing eylemcileri, kendilerini yoğun stres altında hissetmektedirler (Tınaz, 2006, s.85; Tutar, 2004, s.64). Benlik duygusu zayıf kişiler, destek buldukları bir grubun içindeyken, kendilerini daha güvende hissettiklerinden ve gruptan farklı davranışlar sergiledikleri takdirde dışlanmaktan korktuklarından, grup tarafından yönlendirilmek ve onun bir parçası olmak gereksinimi duymaktadırlar (Davenport vd. 2003, s.92). Diğer insanların kişiliklerine ve haklarına önem vermeyen bu bireyler, çıkar ilişkisi içinde hareket eden, aşırı bireyselci, bencil, suçlayıcı ve yargılayıcı kimselerdir (Tınaz, 2006, s.86; Tutar, 2004, s.66). Mobbing davranışında bulunan bireylerin, üstlerine gösterdikleri sahtekarca ve abartılı saygı güçlerinin tek kaynağıdır. Kendilerini fazla tanımamakta ve kendilerini olduğundan üstün göstermek istemektedirler. Örgütteki diğer insanların başarılarından hiç hoşlanmamakta ve sık sık işlerini ve pozisyonlarını kaybetme korkusu yaşamaktadırlar (Çobanoğlu 2005, s.99; Tutar 2004, s.67; Zapf, 1999, s.99). Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanan bu bireyler, performansları kendilerinden daha iyi ve daha üretken birisi ile kıyaslanacağı için yetenekli olana karşı mobbing uygulamayı tek çıkar yol olarak görmekte ve süreci ‘entellektüel erozyonuna’ dönüştürmektedirler. Bazı durumlarda mobbing davranışında bulunan bireyler, kötü ve zor bir çocukluk dönemi geçirdikleri, sevgisiz, otoriter, fiziksel cezalandırılmayı içeren güç uygulamalarıyla disipline edilmiş ve çatışmaya eğilimli bir ortamda yetiştikleri, çocukluk döneminde kurban rolü oynadıkları ve benzer deneyimleri yaşamış oldukları için Freud’un ‘saldırganla özdeşleşme’ mekanizması olarak tanımladığı davranışlarda bulunarak kişilik bozukluğu göstermektedirler (Davenport vd. 2003, s.92; Kök, 2006, s.68; Tınaz, 2006, s.88).

Ashfort (1994) ile Zapf ve Einarsen (2003) gibi yazarlar da mobbing eylemcilerinin genellikle belirsizliğe karşı düşük toleranslı ve Neoklasik (Davranışsal) Yaklaşım’dan hareketle McGregor’un ortaya attığı X Kuramı.

Olaya cinsiyet farklılıkları temelli bakıldığında ise, uygulanan mobbing stratejileri ve sergilenen mobbing davranışları, kadın ve erkek cinsiyeti açısından farklılık gösterebilmektedir. Mobbing davranışına neden olan faktörlerle ilgili araştırmalar, özellikle kadın ve erkek yöneticiler arasındaki mobbing davranışı farklılıklarının nedenlerini açıkça ortaya koyamamaktadır. Örneğin Finlandiya’da, Björkqvist, Lagerspetz ve Kaukianinen’in 1992 yılında kadınların saldırganlık davranışları üzerine yaptıkları araştırma, dolaysız mobbing davranışları arasında yer alan sözlü ve fiziksel saldırı yerine (Einarsen, 2000, s.47), kadınların daha çok üçüncü bir tarafı ya da tarafları sürece dahil ederek dedikodu yapma, iftira atma, sosyal yalıtım, gerekli bilgileri saklama ve paylaşmama gibi davranışlarda bulunarak mağdurlara dolaylı yoldan mobbing uyguladıklarını göstermektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda ise, toplanan veriler daha çok erkekler açısından değerlendirildiği için kadınların uyguladığı mobbing şekli tamamen gözden kaçırılmıştır (Leymann, 1996, s.20).

Örgütsel hiyerarşi içinde, güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini sanan bireyler için diğer çalışanlar otomatikman değersizleşmektedir. Ayrıca yükselmeyi hedefleyen bireylerde de genellikle bir iktidar açlığı bulunmaktadır (Davenport vd., 2003, s.94). Dolayısıyla mobbingin yöneldiği temel amacın, kurbanı hükmetme, boyun eğdirme ve onu işyerinden tasfiye etme olduğu söylenebilmektedir (Tutar, 2004, s.69).

2.5.2. Örgütsel nedenler. İşyerinde mobbing her işyerinde, her türlü kurumda ve sektörde meydana gelebilmektedir. Leymann (1996), mobbingin %25 oranında daha çok klinik temelde vaka çalışmaları boyutu ile rastlanan bir olgu olduğuna dikkat çekerken, Rayner ise (1997), mobbingin yaklaşık olarak %77’lik bir oran ile örgütlerde çok yaygın rastlanan bir olgu olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmalar, büyük firmalara göre daha küçük ölçekli işletmelerde, hükümetlerde, kar amacı gütmeyen örgütlerde, kamu kurumlarında, eğitim ve sağlık sektöründe mobbingin çok daha yaygın olduğunu göstermektedir. Küçük ve kar amacı olmayan örgütlerin, büyük oranlarda işletmecilikten pek anlamayan kişilerce yönetiliyor olması ihtimalinin yanı sıra, sürekli parasal baskıların yaşanması ve eğitim ihtiyaçlarının karşılanamıyor olması da mobbingin daha yoğun hissedilmesine neden olabilmektedir (Davenport vd. 2003, s.95; Zapf vd. 1996, s.100). Yapılan

araştırmalarda mobbingin genellikle en yaygın olduğu sektörler, sağlık ve yükseköğrenim olarak belirlenmiştir (Leymann, 1996, s.21). Finlandiya’da yapılan bir araştırmada sağlık sektörünün, İşpanya’da yapılan başka bir araştırmada ise kamu kurumları ile eğitim ve sağlık sektörlerinin, mobbingin yaygın olarak görölmesi açısından daha fazla risk taşıdığına dikkat çekilmiştir (Aytaç S., Bayram N., ve Bilgel N., 2006, s.47). İsveç’te kamu kurumlarındaki mobbing uygulamalarının, özel sektör kurumlarındaki uygulamalardan daha yüksek oranlarda olduğu tespit edilmiştir (Leymann, 1996, s.88). Özarallı ve Torun’un 2007 yılında yaptıkları araştırmada da kamu sektörü çalışanları, özel sektör çalışanlarından daha çok işle ilgili mobbing davranışına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Hubert ve Veldhoven’in (2001) yaptıkları çalışmada ise, kamu yönetiminde, eğitim ve sağlık hizmetlerinde diğer alanlara göre mobbing uygulamalarının daha fazla görüldüğu tespit edilmiştir. Yazarlar bunun sebebi olarak söz konusu alanlarda kalitenin ve çıktının, diğer sektörlerle göre daha belirsiz olmasını ve üstlerin, astları üzerinde daha fazla yaptırım gücüne sahip olmalarını göstermişlerdir. obanoğlu’nun (2005) yaptığı araştırmada da ölkemizde sağlık, bankacılık, eğitim ve endüstri sektöründe mobbing davranışının yoğun olduğu saptanmıştır. Yazar, sağlık sektöründe mobbing uygulamalarına sıklıkla rastlanmasını, diğer mesleklere oranla söz konusu bu sektörde kadın çalışanların sayıca fazlalığına, hastanelerdeki tıbbi olanakların yetersizliğine, ağır çalışma koşullarına, yoğun iş temposuna, aşırı iş yüküne, devlet kurumlarındaki maaşların düşüklüğüne, akademik kariyer ve yükselmelerde kayırmacılığın geçerli olmasına vb. bağlamaktadır. Endüstri sektöründe de rekabet, hız, kalite ve karlılık gibi sonuçların öncelik taşması nedeniyle mobbingin söz konusu olduğunu vurgulamakla birlikte, ölkemizde sağlık, bankacılık ve eğitim sektörlerine nazaran bu alanda yıldırmanın daha düşük oranlı olmasını, çalışanların makineler ve gürültü ile uğraşmaktan, başlarına geleni tam olarak anlayamamaları, insanların zor buldukları işlerini kaybetmek istemedikleri için her türlü zahmete katlanmaları, örgütte görülen robotlaşma eğilimi nedeniyle kişilik, bilinç geliştirme, iletişim ve duygusal saldırı gibi konulara yeterince önem verilmeyişi ve modern yönetim anlayışının hâkim olmayışi ile ilişkilendirmektedir. Arpacıoğlu (2005) da Türkiye’de kamunun, aile şirketlerinin, bankacılık, eğitim ve sağlık sektörünün, kurumsal yapı olarak, mobbing ortamının oluşmasına daha müsait olduğunu belirtmiştir (Akt. Yalım, s.2005, s.55).

Yapılan araştırmalar, erkeklerin sayıca fazla olduğu işyerlerinde (güvenlik şirketleri, itfaiye, tersane, ticari taksi vb.) fiziksel şiddetin, kadınların sayıca fazla olduğu işyerlerinde (sosyal yardım kurumları, kreşler, ev işlerine destek hizmet veren işletmeler vb.) ise mobbing davranışının daha sık yaşandığını göstermektedir (Cowie vd. 2002, s.74). Shallcross (2003), kadın yoğun işyerlerinde sistematik yıldırma uygulamalarının daha sık görülmesini, kadınların özellikle hemcinslerine karşı olan olumsuz davranışlarını gizlemek amacıyla oldukça nazik ve düşünceli tavırlar sergilemek suretiyle pasif-saldırgan olmalarına bağlamaktadır. Ayrıca biyolojik, hormonal ve psikososyal faktörlerin etkisiyle erkeklerin, kadınlara göre daha saldırgan davranışlarda buldukları saptanmıştır (Djurkovic vd., 2004, s.87). Einarsen (2000) de özel sektörde, büyük örgütlerde, erkeklerin sayıca fazla olduğu kurumlarda ve endüstri işletmelerinde mobbingin daha yaygın olduğunu vurgulamıştır.

2.6. Mobbinge Başa Çıkma Yolları

2.6.1. Bireysel başa çıkma yolları. İçinde bulunulan durumun tanımlanması, sınırlarının açıkça belirlenmesi ve erken eyleme geçilmesi, mobbinge verilebilecek en iyi karşılık olmaktadır. Mağdur, mücadele denemelerine başlamadan önce ne gibi seçenekleri olduğunu, nasıl tepkiler verebileceğini ve nerelerden yardım alabileceğini önceden kestirmeye çalışmalıdır. Sürecin ilerleyen aşamalarında, durumu değiştirmek için harekete geçme, kendi değerini ve konumunu değiştirme gibi mücadele, savunma ve karşı savaş verme stratejileri başarı sağlamadığı takdirde, mağdurun savaş alanından uzaklaşması en iyi çözüm olmaktadır. Ayrıca gerektiği ölçülerde, mağdurun tıbbi ve psikolojik yardım alması da söz konusu olabilmektedir (Davenport vd. 2003, s.97; Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.100; Yalın 2005, s.57; Zapf ve Gross, 2001, s.54).

Mobbing mağdurları, işyerinde mobbing sürecinin ilk aşamasında genellikle çevresindekilerle veya amirleriyle görüşerek, sosyal destek aramakta, durumu iyileştirmeye çalışmak için aktif bir çaba göstermekte, sabırla ve büyük bir umutla durumun düzeleceğini düşünmektedirler. Daha sonraki aşamalarda ise durumun değişmemesi ve hatta daha da kötüye gitmesi üzerine kurban duygusal, ruhsal ve fiziksel olarak yıpranmakta, işine odaklanamamakta, örgüte olan güvenini

kaybetmekte ve kurbanda işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.102; Zapf ve Gross, 2001, s.56).

Mobbingle bireysel mücadelede çekilme ve kayıtsız kalma, saldırgan olma, rasyonelleştirme, olgun olmayan davranışlar gösterme gibi çatışma sürecinde gösterilen bireysel tepkilerin yanı sıra bu olguyu bilmezden gelme veya kabul edip teslim olma, anlayış göstererek onunla beraber yaşama, kendi yolunu kabul ettirme, karşı savaş açma, geri çekilme, uzlaşma ve herkesi tatmin etmeye çalışma gibi yöntemler de kullanılabilir. Kişinin hangi yolu seçeceği, kişilik ve deneyimleri, çatışmaları nasıl ele almayı öğrendiği, ortamın özellikleri, çatışmanın şekli, kişi için önemi, bireyin karşısındaki kişi ile ilişkisi ve bu kişinin nasıl bir tepki vereceği konusundaki tahmini gibi çeşitli faktörlere bağlılık göstermektedir (Davenport vd. 2003, s.99).

Cinsiyet farklılıklarının da çözüm tarzları üzerine etkisi olmaktadır. Kadınlar genellikle durumu tartışmayı ve işbirliği yapmayı tercih ederken, erkekler olayı bir rekabet olarak görebilmektedirler. Erkekler pozisyonlarını kaybetmekten korkarken, kadınlar ilişkilerini kaybetmekten korkmakta ve söz konusu bu korkular, çatışmalarla yüzleşememe sonucunu doğurmaktadır.

Mağdur, mobbingle mücadele ederken risk almaktan korkmadan, engellenme hissine ve çaresizliğe kapılmadan, genelleme yapmadan, farkındalığını arttırarak, güçlü ve yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşarak, rekabetçi duygulardan ve kendisiyle yarışmaktan vazgeçerek, istikrarlı ve kararlı davranmalı, yeni amaçlar oluşturmalı, özgüvenini ve özsaygısını güçlendirmeli, empati kurma becerilerini geliştirmeli, iletişim kurma yetilerini güçlendirmeli ve sosyal desteklerini arttırmalıdır (Çobanoğlu, 2005; Einarsen, 2000, s.50; Zapf ve Gross 2001, s.55). Özarallı ve Torun (2007) da yüksek özgüven ve özsaygının, mobbingle başa çıkma sürecinde mağdura kolaylık sağlayabileceğini ileri sürmektedir.

Alman İş Güvenliği ve İş Tıbbı Kurumu'nun 2002 yılında yaptığı ve sonucunda mobbing mağdurlarının özellikle sürecin başında olguya karşı çeşitli savunma yöntem ve stratejileri geliştirdiklerinin saptandığı bir araştırmada, deneklere mobbinge karşı ilk tepkilerinin ne olduğu, işyerinde bu konuyu kimlerle paylaştıkları ve kimlerle paylaşmadıkları, konuyla ilgili çevrelerinden ne tür eleştiriler ve

destekler aldıkları, olguya karşı bireysel olarak gösterdikleri mücadele ve geriye dönüp baktıklarında bu hususta uyguladıkları stratejileri doğru bulup bulmadıkları yönünde sorular sorulmuştur. Buna göre araştırmaya katılan mağdurların %74.3'ü mobbing sürecinin ilk aşamasında mobbing davranışında bulunan kişi ile konuşmayı denediklerini, %46'sı eylemciye bu davranışının nedenini sorduklarını, %44.4'ü eylemciden bu davranışlarına son vermesini talep ettiklerini ve %1.6'sı da beden dilini kullanarak kendilerini savunmak istediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca kurbanların %68.7'si bu konuyu işyerindeki iş danışmanı veya personel danışmanı ile, %46'sı amirleri ile ve %3'ü de bir iş doktoru veya iş psikoloğu ile görüşmüş; %77'si korunma ve desteklenme talebinde bulunmuştur. %18.5 ile sorunu görmezden gelme, %18.5 ile işine daha fazla konsantre olma, %16.8 ile eylemciden uzak durma, %8.8 spora yönelme, %2.9 yeni bir iş arama ve %1.8 çalıştığı departmanı değiştirmeye çalışma gibi davranışlar, kurbanların mobbing sürecinde bireysel olarak geliştirdikleri mücadele yöntemleridir. Söz konusu araştırmaya katılan her dört kişiden biri ise işini kaybetme korkusu, güveneceği bir kimse bulamama veya eylemcinin güçlü konumu nedeniyle mobbing konusunda işyerinden biri ile konuşmayı tercih etmeyip daha çok iş dışından kimselerle sorunlarını paylaşarak, onlardan destek alma yoluna gitmişlerdir. İş dışında konuşulan grubun başında %76.4 ile birlikte olunan kişi ya da aile gelmekte, bunu sırasıyla %59.4 ile arkadaşlar, %52 ile aile hekimi ve %38.6 ile psikolog izlemektedir. Katılımcıların %46'sı geriye dönüp baktıklarında mobbing sürecinde uyguladıkları stratejileri doğru bulmadıklarını ve bu olaylar bugün gerçekleşseydi daha farklı tepkiler göstereceklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan mobbing mağdurlarının büyük çoğunluğu bu olaya daha erken ve daha yoğun bir tepki vereceklerini söylemişlerdir. Katılımcıların %25'i işsiz kalma riskine rağmen sürecin başında işi terk etmediklerine, bir diğer %25'lik kısmı da hukuki yollara başvurmadıklarından dolayı pişman olduklarını belirtmişlerdir (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.103). Zapf ve Gross'un (2001) çalışmasında ise, mağdurların mobbing ile başa çıkabilmek için en çok kullandıkları stratejiler, %20 oranında sosyal destek aramak ve %22 oranında işten ayrılmak olmuştur. Bilgel ve arkadaşlarının (2006) araştırmasında da mağdurlar, %80 sıklıkla durumu iş hayatı içinden ve dışından arkadaşları ile konuştuklarını, %62 sıklıkla mobbing eylemcisini görmezlikten geldiklerini ve yine %62 sıklıkla mobbing eylemcisini bir daha söz konusu davranışta bulunmaması için

uyardıklarını belirtmişlerdir. Mağdurların üçte ikisi ise, mobbing eylemcisine meydan okuduklarını, ama sonuçtan mutsuzluk duyduklarını aktarmışlardır. Djurkovic ve diğerleri (2004) ise, işyerinde mobbingin, işten ayrılmaya yol açtığı örgütlerde, işten ayrılan mağdurların, mobbing uygulamaları ile ilgili olarak açıkça konuşmaya daha eğilimli olduklarını saptamışlardır. Tam aksine, aynı kurumda çalışmaya devam eden mobbing mağdurlarının ise, cezalandırılma korkusu ile hiç bir şey olmamış gibi davrandıkları belirtilmiştir.

Mobbingin önüne geçebilmek için daha çok psikologların ve sendikaların öncülüğündeki çeşitli sivil toplum örgütleri faaliyet göstermektedir. İsveç ve bazı Avrupa ülkelerinin bir kısmı dışında kalan ülkelerde mobbingi engelleyici yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Ülkemizde de işyerinde mobbing konusunda açık ve net bir kanun maddesi bulunmamakla birlikte Anayasa'da, Borçlar Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda yer alan ve çalışma hayatını düzenleyen kuralları içeren bazı maddeler kısmen de olsa bu çerçevede ele alınabilmektedir. Mobbinge mücadeleyi zorlaştıran, onun soyut şiddet şeklinde olması, zaman süreciyle bağlantılı olması ve belgelenebilir niteliğinin düşük olmasıdır (Davenport vd. 2003, s.101, s.100; Tutar 2004, s.70; Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.104). Cinsel ve ırksal tacizin hem hukuki hem de örgütsel boyutta belli yasal yaptırımları olmasına karşın, bunlardan daha kapsamlı bir olgu olan yıldırma genellikle eylemcisinin açıkça belli olmadığı bir suistimal olduğu için doğrudan kanunlar tarafından korunamayabilmektedir (Davenport vd. 2003, s.102). Mobbing eyleminin nasıl gerçekleştiği, şahit bulmanın zorluğu, ispat probleminin olması ve bu süreçte herhangi bir hukuk kuralının çiğnenip çiğnenmediği gibi hususlar, olayın hukuki olarak tanımlanabilmesi ve sınırlandırılabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.106). Dolayısıyla mağdurlar, yasal yola başvurmadan işi terk etme yoluna gitmektedirler (Davenport vd. 2003, s.103).

2.6.2. Örgütsel başa çıkma yolları. İşyerinde mobbing davranışlarının tanımlanması, etkilerinin ortaya çıkarılması, örgütün bu davranışa karşı uygulayacağı usul ve politikaların belirtilmesi, söz konusu olguya karşı kullanılacak olan kuramsal ve yasal çerçevenin açıklanması mobbing olgusunun önüne geçebilmek adına önem taşımaktadır (Leymann, 1996, s.88).

İşyerinde mobbinge başa çıkabilmek için örgütte öncelikle ortak girişilecek bir mücadele ile bu konuda bilinç yaratılmalı, duyarlılık arttırılmalı, farkındalık oluşturulmalı ve yaşanan olayların adı konulabilmelidir. Daha sonra da açık, net ve anlaşılır olan ve kesin bir dille ifade edilen yıldırma karşıtı politikaların alt yapısı oluşturulmalı; mobbinge mücadele sürecinin zorluğu ve zaman alıcı olduğu dikkate alınarak bu problemin üzerine kararlılıkla gidilmelidir. İnsan kaynakları departmanının desteği ile çalışanların mobbing sürecinin ilk işaretlerini anlayabilmelerini sağlayacak eğitimler verilmeli, personelin çatışma yönetimi becerileri geliştirilmeli ve güçlendirilmeli, kurumdaki önemli kişiler durumdan haberdar edilmeli, yöneticiler bilgilendirilmeli, örgütün bu davranış karşısındaki tutumu ve tavrı kesin bir şekilde açıklanmalı ve süreci zaman geçirmeden durduracak yöntemler belirlenmelidir (Davenport vd. 2003, s.104; Leymann, 1996, s.89).

Mobbing mağdurlarına yardım etmek için önlem almak, bilgi vermek, geribildirim sağlamak, açık kapı politikası uygulamak, takım üyeliği ruhu geliştirmek, eğitim, arabuluculuk, rehabilitasyon, öneri ve danışmanlık gibi yöntemler izlenebilmektedir (Davenport vd. 2003, s.106).

İş tasarımı ve liderlik davranışlarında değişiklik yapılması, sorumlulukların çatışmaması için sorumluluk ve iş yöntemlerinin açık ve net olarak belirlenmesi, her bir çalışanın sosyal pozisyonunun iyileştirilmesi, saygı temeline dayalı bir örgüt kültürü oluşturulması ve örgütte ahlaki standartların yükseltilmesi yönetimin mobbingin çözümüne yönelik olarak alabileceği tedbirler arasında sayılabilir (Resch ve Schubinski, 1996, s.74).

Yönetici ve işgörenlerin teknik becerilerinin yanı sıra duygusal zeka özelliklerine sahip olmaları empati kurarak kendilerini mağdurun yerine koymaları, onu anlamaları ve mobbing davranışında bulunan bireyin yönlendirilmesinin önüne geçebilmeleri açısından önem taşımaktadır (Tutar, 2004, s.71). Zapf ve arkadaşlarının 1996 yılında yaptığı araştırmada yöneticilerin sosyal destek verme yeteneklerinin yüksek olmasının, mobbingden kaynaklanan yakınmaların önüne geçtiği saptanmıştır. Özarallı ve Torun (2007) da işyerinde mobbing olgusunun önlenmesi ya da etkilerinin hafifletilebilmesi için çalışanların kendileriyle ilgili olumlu algılamalar geliştirmelerine yardımcı olunması hususu üzerinde durmaktadırlar.

İşyerinde mobbingden ortadan kaldırmak için yöneticiler çatışma çözümünde de kullanılan kaçınma ve bağlanmama, dondurma, çözme, yumuşatma, güç ve otorite kullanma, ödün verme, kişileri değiştirme, cezalandırma, işbirliği yapma, örgütsel ilişkileri değiştirme, çoğunluk oyu, daha önemli ve kapsamlı amaçlar belirleme gibi yaklaşımlardan yararlanabilmektedirler (Tutar, 2004, s.72; Zapf ve Gross, 2001, s.56). Yönetim biliminde yer alan çatışma yönetimi, kimi yazarlar tarafından yarar sağlayıcı (proaktif) ve sorun çözücü bir yaklaşım olarak sunulsa da Zapf ve arkadaşları (1996), bunun mobbing için yardımcı olamayacağını, bu sorunun psikolojik tedaviyi gerektirebileceğini belirtmektedirler. Yönetim biliminde çatışmanın çözüm ve yönetimi üzerinde durulurken, çatışma ve onunla bağlantılı mobbingden kaynaklanan sosyo-psikolojik sorunlar ve insan hakları problemlerinin ihmal edildiği görülmektedir (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006, 145).

Her ne kadar beşeri faktörün varlığı ve birbiriyle etkileşimi dolayısıyla işyerinde mobbing olgusunun sıfırlanmasının mümkün olmadığı görülse de geliştirilecek insan kaynakları yönetimi politikaları ve yaratılacak güçlü örgüt kültürü yardımı ile işyerlerinde yaşanan mobbing vakaları azaltılabilecektir. Bu noktada örgüt-birey uyumunun sağlanması adına işe alımlarda örgüt kültürüne uygun adayların istihdam edilmesi ve performans değerlendirme sistemi (PDS) içerisinde çalışma arkadaşlarının özellikle performansın kişiler arası boyutu ile ilgili değerli bilgiler sağlayabileceği düşüncesinden yola çıkarak mobbing eylemcilerinin performanslarını kontrol altında tutacak davranış yönelimli boyutların da yer almasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Kişinin işe giriş aşamaları olarak adlandırılan çekim ve seçim aşamaları birey kültür uyumunun oluşturulması açısından oldukça önem taşımaktadır. Bu aşamalara yeterli önem verilmemesi sonucunda örgüte seçilen ancak örgüt kültürü ile uyumlu olmayan kişilerin değer ve amaçlarının değiştirilmeye çalışılması emek ve zaman kaybına yol açmaktadır. Bu nedenle değer ve amaçları, örgütün değer ve amaçları ile benzer olan kişileri istihdam etmek ve bu kişilerin değerlerini güçlendirmeye çalışmak örgütler için daha akılcı ve yararlı olabilmektedir (Arbak ve Özmen, 2000, s.87). Ayrıca kurumsal kültür dikkate alınarak oluşturulan bir performans değerlendirme sisteminin işyerinde mobbingi engelleyebileceği gibi örneğin hiyerarşik ve toplulukçu bir örgütte 360 derece performans değerlendirme sistemi gibi bireyci bir uygulamanın varlığı dolayısıyla astların üstlerini ve çalışma arkadaşlarının birbirlerini değerlendirmelerinin herkesi

rahatsız edebileceği ve verimsiz sonuçlar doğurabileceği gözden kaçırılmamalıdır (Aycan ve Kanungo, 2000, s.98).

Kişileri harekete geçirecek işbirliği temeline dayalı kollektif çalışma, katımlı yönetim uygulamaları, personeli güçlendirme, dinamik ve etkin bir iletişim sistemi, çalışanların kimlik krizinden kurtarılarak bir kuruma ait olma duygusunun geliştirilmesini ve örgütsel birlikteliğin inşa edilmesini sağlayan değerler sisteminin oluşturulması gibi anahtar faktörleri kapsayan temel uygulamalar ile ortak amaçlar doğrultusunda kişileri birleştirici ve örgütsel bütünleşme sürecini tamamlayıcı bir eksen oluşturan örgüt kültürünün öğrenilmesi ve geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır.

Örgüt geliştirme yoluyla mobbing kaynakları ortadan kaldırılarak, potansiyel mobbing önlenmektedir. Bunu sağlamak için de örgütsel kültürün ve örgütsel yapının yıldirmaya izin vermeyecek şekilde oluşturulması, otorite boşluğunun ortadan kaldırılması, sorumlulukların ve görev tanımlarının belirli olması, örgütsel iletişim sürecinin etkinliğinin sağlanması, ödül ve ceza politikalarının adil bir sisteme oturtulması gerekmektedir (Tutar, 2004, s.74).

Örgütlerde insan ilişkileri konusunda daha duyarlı olunması, kişisel etik değerlerin ön plana çıkarılması, iş ahlakı anlayışlarının geliştirilmesi, insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının işlerlik kazanması, işletme içi iletişimde yazılı kuralların geçerli olması, görev ve iş tanımlarının açık, net ve yazılı olması, eşgüdüm ilişkilerinin açıkça tanımlanması, işgören seçiminde gelişmiş yöntemlerin benimsenerek, personel alımlarında kişilik özellikleri, beceri, yeterlilik, eğitim ve iş deneyimi ile güven ve sadakatin yanı sıra duygusal zeka, sorun çıkarma ve çözüme potansiyeli ile örgüt kültürüne uygunluğun da araştırılması, örgütsel liderlik, rehberlik ve koçluk, etkili şikayet prosedürleri ve disiplin usulleri, örgüt kültürüne uyumlu ve davranışsal meseleleri de içeren performans değerlendirme politikaları gibi uygulamalar ile örgüt personeli arasında formel (bilgilendirme, eşgüdüm sağlama ve sorun çözme toplantıları gibi) ve informel (sosyal faaliyetler gibi) karşılaşmaların yaratılması dolayısıyla çok yönlü iletişimin sağlanması daha işin başındayken durumun saptanmasını sağlayarak, söz konusu olguya karşı önlem alınmasına yardımcı olabilecektir (Davenport vd. 2003, s.107; Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.107).

2.7. Mobbing Üzerine Yapılan Araştırmalar

2.7.1 Dünya’da mobbing araştırmaları. Finlandiya da yapılan ve 949 kişinin katıldığı bir araştırmada, araştırmaya katılanların % 10’u mobbinge maruz kaldıklarını, % 9’u ise mobbing olayına şahit olduklarını belirtmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kalanların % 85’i bu olaydan sonra uyku problemleri yaşadıklarını ve ilaç kullanmaya başladıklarını belirtmiştir. Olaya şahit olanlarda da yüksek stres belirtileri olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kalma olayında en çok özel hayata müdahale ve insanların fikirlerinin önemsenmemesi durumlarının ön plana çıktığı tespit edilmiştir (Vartia, 1996, s.156).

1998 yılında ILO’ nun (International Labor Organization, İsveç) “İşyerinde giddet” isimli raporunda Avrupa Birliğine üye 15 ülkede yapılan araştırmanın sonuçları yayınlanmıştır. Araştırmaya katılan ülkelerdeki çalışanların % 4’ünün işyerinde fiziksel şiddete, % 2’sinin cinsel istismara, % 8’ininde mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan önemli bir sonuç cinsiyet, genç yaşta olma ve sektörel pozisyonlara göre psikolojik şiddete maruz kalma oranlarının daha riskli hale geldiğidir. Araştırmada mobbinge maruz kalanların % 13’ünün kamu çalışanı, cinsel istismara maruz kalanların % 6’sının otel çalışanı, % 5’inin genç çalışan, % 4’ünün kadın çalışan olduğu belirtilmiştir. Araştırma ayrıca İngiltere de çalışanların % 53’ünün işyerinde mağdur edildiğini ve % 78’ininde buna benzer davranışlara maruz bırakıldığını belirtmiştir. Araştırma mağdurların % 40’ının “fazla” veya “çok fazla” şeklinde strese maruz kaldıklarını belirtmiştir (Chappell ve Di Martino,1999, s.68).

2001 yılında Finlandiya da yapılan ve 377 kişinin katıldığı diğer bir araştırmaya göre, çalışanlara mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda % 8,8 oranında olan evet yanıtı, mobbing tanımlandıktan sonra sorulduğunda ise % 24,1’e çıkmıştır. Araştırmaya göre bu durum, çalışanların karşı karşıya oldukları durumu bilmemelerinden kaynaklanmaktadır. Araştırmada gelişmiş bir ülke olmasına rağmen Finlandiya da mobbinge maruz kalan bayanların erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bu bölgede mobbinge maruz kalanların, genelde bilgi paylaşımının olmaması ve aşırı iş yükü gibi, işleri ile alakalı sorunların buna sebep olduğunu belirtmiştir. Araştırmada son 12 ay içerisinde mağdur olanların oranı % 6,1, ayda en az bir kere mağdur olanların oranı % 1,1, her

hafta mağdur olanların oranı % 0,5 ve her gün mobbinge maruz kalıp mağdur olanların oranı ise % 1,1 olarak tespit edilmiştir. Mağdurların % 13,7'si yeteneklerinin çok altında işler verildiğini, % 7,4'ü bilgi paylaşımının olmaması nedeni ile performanslarının etkilendiğini, % 5,3'ü kısa sürelerde başaramayacak işler verildiğini ve % 5,1'i fikir ve görüşlerinin önemsenmediğini veya bunları beyan etmelerine engel olduğunu belirtmiştir (Salin, 2003, s.58).

İngiltere de 2001 yılında 5288 kişinin % 52,4'ünün erkek, % 47,6'sının kadın olduğu araştırmada, katılımcıların 553'ü yani % 10,6'sı son altı ay içerisinde mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların % 9,2'si bazen, % 1,4'ü ise sıklıkla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Mağdurların % 74,7'si yönetim veya üst kademelerdeki kişiler tarafından, % 6,7'si astları tarafından, % 7,8'i ise müşteriler tarafından mobbinge maruz bırakıldıklarını belirtmiştir. Yine mağdurların % 36,7'si saldırganların bir kişiden fazla olduğunu belirtmiştir. Ayrıca erkeklerin % 62,2'sinin yine erkeler tarafından mobbinge maruz bırakıldığı belirtilirken, kadınların % 30,4'ünün erkekler tarafından, erkeklerin ise sadece % 9,3'ünün kadınlar tarafından mobbinge maruz bırakıldığı belirtilmiştir. Ve mağdurların % 31,2'si sadece kendilerinin, % 54'ü kendilerinin ve birkaç kişinin, % 14,9'ununda çalışma ortamındaki herkesin mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Hoel vd. 2001, s56).

2.7.2. Türkiye'de mobbing araştırmaları. Ülkemizde mobbing araştırmaları henüz çok yeni olmakla beraber özellikle hastane çalışanları ve eğitim alanında çalışanlar üzerine çeşitli ölçeklerle devam eden ve sonlanmış araştırmalar bulunmaktadır. Dünyada yapılan araştırmaların sonucundan da ortaya çıkacağı gibi mobbinge en çok maruz kalan kişilerin, başta hastane çalışanları olmak üzere sosyal hizmet görevlileri ve eğitim alanında görev yapan bireyler olduğu gözlenmektedir.

Cemaloğlu (2007), 337 kişinin katıldığı çalışmasında Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ölçmek istemiştir. İstanbul bölgesine bağlı Aksaray ve Esenköy ilçelerinde ilköğretim öğretmenlerine toplam 41 sorudan oluşan bir anket uygulamıştır. Katılımcıların % 54,3'ünü erkeler, % 47,7'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların üçte ikisinin evli olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların % 5,8'i gerekli bilgilerin kendileriyle paylaşılmamasından dolayı performanslarının düştüğünü, % 1,2'si ise işleriyle

alakalı sorumluluk verilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların büyük bir kısmı % 43,9 ile yeteneklerinin çok altında işler yapılmasının istendiğini belirtmiştir. Katılımcıların % 87,2'si kendileriyle hiç alay edilmediğini belirtmiştir. Çalışmaya göre katılımcıların % 50'si son altı ay içerisinde, mobbing belirtileri olarak nitelendirilen saldırgan davranışlarla (Leymann, 1990,1996) karşılaşmıştır. Ayrıca çalışmada saldırgan davranışlarla öğretmenlerin ve cinsiyetlerinin bir ilişkisinin olmadığı ortaya konmuştur.

Çöl'ün (2008) yaptığı araştırma Muğla ilindeki hastane çalışanları üzerinedir. Anakütlesini 1304 kişinin oluşturduğu araştırmaya toplam 272 çalışan katılmıştır. Araştırmada mobbinge maruz kalanların oranı % 34,9 olarak, mobbinge tanık olan kişilerin oranını da % 21,8 olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla 95 çalışan, en az bir kere Dr. Leymann'ın geliştirdiği tipolojideki sorulara evet şeklinde yanıt vererek mobbing olayına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Araştırmaya katılanların % 62'si kadın % 38'i ise erkektir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın olmasının sebebi, sağlık sektöründe yer alan çalışanların çoğunluğunun kadın olması olarak belirtilmiştir. Mağdurların % 21'i kendilerine psikolojik şiddet uygulayan kişiyi tanımlamaktan kaçınmazken, % 79'u ise bir açıklamada bulunmak istememiştir. Araştırmaya katılanlardan 177'sinin ise herhangi bir şekilde mobbing davranışına maruz kalmadığı belirtilmiştir. Fakat bu davranışa maruz kalmadıklarını belirten çalışanların % 24,8'i psikolojik şiddete tanıklık ettiklerini belirtmiştir. Yine araştırmada kadınların % 33,9'unun, erkeklerin ise % 36,9'unun mobbinge maruz kaldığı belirtilmiştir. Psikolojik şiddete maruz kalma riskinin en fazla olduğu yaş grubunun 15-35, riskin en az olduğu grubun ise 46-55 olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada psikolojik şiddete en az maruz kalanların % 20'lik oranla ilkökul mezunlarının olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe bu oranın yükseldiği belirtilmiştir ve bu durumu eğitim düzeyinin yükselmesiyle psikolojik şiddete maruz kalma riski arasında bir bağlantı kurarak açıklamıştır. Araştırmada en çok rastlanan psikolojik şiddet davranışları; % 39 ile "Yaptığım işler sorgulanır", % 22,1 ile "Varlığım önemsizdir", % 22 ile "Sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir" şeklinde sıralanmıştır.

Ülkemizde yapılan çalışmalardan anlaşılacağı gibi bu konuyla ilgili derinlemesine ve daha kapsamlı araştırmalar yapılması gerekmektedir. Ayrıca

dünyada yapılan çalışmalar, çok kapsamlı ve net sonuçlar içerirken, ülkemizde bu konu henüz birkaç sektör için ve daha dar kapsamlı araştırmalardan oluşmaktadır. Özellikle son yıllarda psikolojik şiddet üzerinde araştırmalar daha da yaygınlaşmıştır ve bu konu ile ilgili akademik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Öğretim elemanları üzerine yapılan akademik çalışmalar (Yaman, 2009, s.51) henüz çok az olmakla beraber hızla artış göstermektedir. Bundan dolayı öğretim elemanlarının mobbing davranışlarına maruz kalması ile ilgili olan bu araştırma, hem bu alanda yapılan çalışmalara katkı sağlaması hem de bundan sonra yapılacak olan çalışmalar için kaynak teşkil etmesi önemli görülmektedir.

2.8. Okul Yaşam Kalitesi Kavramı

2.8.1. Okul Yaşam Kalitesinin Tanımı. Okul yaşam kalitesi kavramı, daha genel bir yapıya sahip olan yaşam kalitesi kavramına dayanmaktadır. Yaşam kalitesi, birey açısından genel ve bütünsel bir iyi olma ya da keyif hali olarak ele alınmakta ve genellikle mutluluk, hoşlanma ve tatmin yaratan olumlu yaşantılarla bunun tersini ifade eden olumsuz deneyimler ve duygular üzerine odaklanılarak değerlendirilmektedir (Linnakylä ve Brunell, 1996, s.164). Leonard (2002) yaşam kalitesinin sosyal ilişki ve etkileşimlerden, memnuniyet ve stres gibi pozitif ve negatif değişkenlerden etkilenen geniş kapsamlı bir kavram olduğunu vurgulamıştır.

Okullar, öğrencilerin sosyal ve kişisel gelişimlerinden, diğer bir deyişle öğrencinin bir bütün olarak gelişiminden sorumludurlar (Marks, 1998, s.96). Öğrencileri destekleyici okul ortamının, öğrencinin iyi olma halini sağladığı, kişinin mevcut potansiyelini yerine getirmesine fırsat tanıdığı ve sosyal katılıma yönelik olumlu duygular beslemesine katkıda bulunduğu bilinmektedir. Okulların bireysel ve toplumsal açıdan önemli olan bu işlevleri, eğitimde kalite gereksinimini de ortaya çıkarır. Yüksek kaliteli öğrenme ortamları, öğrencinin yaşam kalitesini, memnuniyetini, akademik başarısını ve öğrenmeye katılımını geliştirir (Ames, 1992, s.58). Kaliteli okullardaki öğrencilerin okul yaşamlarının kalitesinin de yüksek olması beklenir.

Epstein ve Mcpartland (1976a:2) kendi dönemlerine kadar, eğitim araştırmalarının akademik başarı üzerine yoğunlaşmasından dolayı okul yaşam kalitesi ile ilgili araştırmaların ihmal edildiğini belirtmişlerdir. Onlara göre okulun

birçok amacı vardır; ancak akademik başarı bu amaçlardan sadece birisidir. Benzer şekilde Byrk, Lee ve Holland (1993) okulun temel amacının her öğrencinin, demokratik ve çoğulcu bir toplumun bağımsız bir bireyi haline getirmek olduğunu belirtmiştir (Akt. Mok ve Flynn, 2002, s.69). Okul yaşamının öğrenci için önemi çok yönlüdür. Okullar öğrencilere öğrenme fırsatı vererek, onların başarılı olmasını sağlar, öğrencinin kişisel ve sosyal kimliğini geliştirir, öğrencinin sosyal saygısını ve sorumluluk duygusunu güçlendirir ve eğitimsel etkinin yararlı olabilmesi için öğrenci-öğretmen ilişkisini teşvik eder (Akt. Malin ve Linnakylä, 2001, s.87).

Epstein ve Mcpartland (1976a) okul yaşam kalitesini üç boyutta incelemiş ve bu boyutları memnuniyet, sınıf işlerine bağlılık ve öğretmene yönelik tepkiler olarak belirtmişlerdir.

- *Memnuniyet:* Öğrencilerin okuldan memnuniyet derecesini ifade eder. Örneğin öğrencilerin akranları ve öğretmenleriyle sosyal ilişkileri, ders dışı aktivitelere katılımı, okulun sosyal çevresine ilişkin algıları, okula yönelik tutumlarını da etkiler. Okulundan memnun olan öğrencinin, okul yaşam kalitesi algısının da yüksek olduğu düşünülebilir.
- *Sınıf işlerine bağlılık:* Öğrencilerin okul işlerinin önemli olduğuna olan inancıdır. Okuldaki ve sınıftaki görevler, öğrenciye okula kendisinden bir şeyler katmasına olanak tanır, öğrenciye sorumluluk duygusu aşılar. Böylece öğrenci okula aidiyet duygusu besler, kendisini okulun bir parçası olarak düşünerek, okul yaşamına daha olumlu bakar.
- *Öğretmene yönelik tepkiler:* Sınıf ortamında öğrencinin, öğretmen tarafından desteklenmesi, kendini ifade etme olanağı sağlanması, karar verme sürecine katılımının sağlanması, adil not sistemi gibi yaşantılarını içerir. Bu yaşantıların olumlu olması, okul yaşam kalitesini artırıcı özelliktedir.

Birçok araştırmacı okul yaşam kalitesini, Epstein ve Mcpartland'ın (1976a) boyutlandırmasını da içeren, daha çok boyutta incelemiştir. Örneğin Williams ve Batten (1981) okul yaşam kalitesini beş alt boyutta ve iki genel boyutta incelemiştir. Bu boyutlar şunlardır (Akt. Kong, 2008, s.96):

- *Öğretmen-öğrenci ilişkileri:* Öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişkilerin kalitesi.

- Sosyal bütünleşme: Öğrencinin sınıf arkadaşları ve diğer insanlarla ilişkileri.
- Fırsat: Öğrencinin yaşam deneyimi için eğitimin önemi
- Başarı: Okul işlerinde başarılı olma duygusu.
- Macera: Öğrenmede kendini güdüleme ve öğrenmeden zevk alma duygusu.

Williams ve Batten (1981) okul yaşam kalitesinin iki genel boyutunu da şu şekilde belirtmişlerdir (Akt. Kong, 2008, s.97):

- Genel memnuniyet: Öğrencilerin okul hakkındaki genel olumlu duyguları.
- Olumsuz duygular: Okula yönelik olumsuz kişisel tepkiler.

Okul yaşam kalitesi genel anlamda öğrencinin okuldan memnuniyet derecesini ifade eder. Strauss (1974) öğrencilerin okul memnuniyetinin; sosyal kurallar, politik kurallar, öğretim kalitesi, öğretmenlerin ilgisi, müfredat, kafeterya hizmetleri, danışma servisleri, ders yükümlülükleri, okulun disiplini ve okulun kalite derecesinden etkilendiğini ve okullarından memnun olan öğrencilerin okula daha az yabancılaştıklarını belirtmiştir (Akt. Sullivan, 1978, s.90). Yapılan araştırmalarda okul yaşam kalitesi yüksek olan ve okullarından memnun olan öğrencilerin akademik başarılarının da yüksek olduğu görülmüştür (Byrne, 1984, s.101; Covington ve Beery, 1976, s.65; Hoge., Smit ve Hanson, 1990, s.87; Akt. Samdal., Wold ve Bronis, 1999, s.58).

2.8.2. Okul Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

2.8.2.1. Okula yönelik duygular. Öğrencilerin okul deneyimleri sonucu oluşan, olumlu ve olumsuz algıların birleşimi okula yönelik duygular kapsamında ele alınmaktadır. Gün boyunca okulda pek çok olay yaşayan öğrenciler, okula yönelik bir tepki gösterebilirler. Bu tepkinin olumlu olması, öğrencinin okul memnuniyetini artırırken, olumsuz olması ise öğrencinin okulu sevmemesine neden olabilir.

Öğrencilerin okula yönelik olumlu ve olumsuz duyguları, okul yaşam kalitesinin diğer boyutları olan öğretmen-öğrenci ilişkisi, öğrenci-öğrenci ilişkisi, öğrencinin okuldaki statüsü, okul yönetimi ile olan ilişkiler ve okuldaki sosyal etkinlikler boyutlarından etkilenmektedir (Sarı, 2007, s.58).

Birçok yazar bazı okulları ilgi çekici, mutlu ve neşeli yerler olarak tanımlarken, bazılarını da sıkıcı, coşku eksikliği olan, iç karartıcı, hatta korkutucu yerler olarak tanımlamıştır (Leonard, 2002, s.69). Kuşkusuz okulların bu şekilde tanımlanması, okul iklimine bağlıdır. Tagiuri'e (1968) göre okul iklimi, okulun ekolojik çevresi, içinde bulundurduğu kişi ve grupların varlığı ve sosyal ilişkileri, inanç sistemleri, değerleri, bilişsel yapı ve kültürüyle çok yönlü bir kavramdır (Akt. Anderson, 1982, s.87). Bu kadar çok yöne sahip olması nedeniyle, okul ikliminin öğrenci üzerine etkileri araştırılmış ve bu araştırmalar okul ikliminin akademik başarı, motivasyon ve benlik kavramı gelişimi ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Baker, 1999, s.69). Kapalı iklime sahip olan okullarda yöneticiler sert yapıya sahiptir ve yönetimde alınacak kararlara katılımı sağlamaz, öğretmenler samimi değildir, öğrencilerle çok az ilişkisi vardır ve onları destekleyici çok az davranış sergilerler (Sabo, 1993, s.41). Böyle bir ortamı olan okullarda, öğrencilerin okula yönelik duyguları da olumsuz olacağından, algılanan okul yaşam kalitesi derecesi de düşük olacaktır. Bunun tersi olarak açık iklime sahip olan okullarda öğretmenler yenilikçidir, karar alma sürecine öğrencinin katılımını sağlar, öğrencilerle daha olumlu ilişkiler kurar. Bu durum ise öğrencilerin okula olumlu duygular beslemesine katkıda bulunur.

Günlük yaşamının önemli bir kısmını okulda geçiren öğrenciler için okul adeta ikinci bir ev gibidir. Ancak öğrencinin evdeki mutlu ortamını, okulda da yaşayabilmesi için, okula yönelik olumlu duygular beslemesi şarttır. Bu şekilde öğrenciler kendilerini okula ait hisseder, okula yabancılaşma (Sullivan, 1978, s.95), okulu terki (Pawlovich, 1983, s.58) gibi olumsuz davranışlar gösterme ihtimalleri azalır.

2.8.2.2. Öğretmen-öğrenci ilişkileri. Bir öğrencinin okuldaki gününün büyük bir bölümü öğretmenleri ile sözel ve sözel olmayan etkileşimle geçmektedir; bu nedenle öğretmenler öğrencilerin deneyimlerinin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Hallinan, 2008, s.30). İyi bir öğretmen öğrenci ilişkisi sadece bilginin verimli olarak aktarılmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrencinin duygusal gelişimini destekler (Kim ve Kim, 2012, s.14).

Öğrenciler, öğretmenlerinin kendilerini yanlış anlaşılan, yok sayılan, değersiz ve saygısız olarak görüldüğüne yönelik algılara sahip ise okula karşı olumsuz tepkiler geliştirirken, öğretmenlerinin kendilerine saygı gösterip, davranışlarını

onaylaması ve okulda refah bir ortam sağlaması durumunda okula yönelik olumlu tepkiler gösterirler (Hallinan, 2008). Bu durum öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenme bağlılığının merkezi olduğunu, onların etkisinin güçlü ve kapsamlı olduğunu gösterir. Onlar öğrencinin okul yaşamının kalitesini belirleyen değişmez faktördür (Arastaman, 2006, s.23). Sabo (1993) yaptığı araştırmasında öğrencilere okulu sevip sevmediğini sorduğunda, öğrencilerin cevaplarının içeriğinin öğretmenleriyle ilgili olduğunu belirlemiş ve okulunu seven öğrencilerin öğretmenlerini ilgili, problemlerini dinleyen, sınıftaki sorularına cevap veren kişiler olarak ifade ettiklerini belirtmiştir. Nitekim Baker (1999) öğretmen-öğrenci ilişkisi incelediği araştırmasında, öğretmen-öğrenci ilişkileri ile okul memnuniyetinin pozitif korelasyon gösterdiği bulgusuna ulaşmıştır (Aydın, 2009, s.23).

Öğrencilerin öğretmenlere olan güveni okul yaşam kalitesinin göstergelerindedir (Van Maele ve Van Houtte, 2011, s.141). Öğretmenlerin öğrencilerin fikirlerine önem vermesi, çabalarını teşvik etmesi, sıcak bir atmosfer oluşturması, güven ilişkilerini geliştirir (Hallinan, 2008). Problemlili öğrenciler ile öğretmenler arasındaki güven ilişkileri de öğrencilerin akademik başarısını destekler ve sosyalleşmelerine yardımcı olur (Goddard, Tschannen-Moran ve Hoy, 2001, s.167). Öğretmenlerin agresif davranışlar gösteren öğrencilerle kurduğu yakın ilişkiler, onların bu uyumsuzluğunu azaltabilir (Hughes, Cavell, ve Jackson, 1999, s.29; Meehan, Hughes ve Cavell, 2003, s.21). Crosnoe, Johnson ve Elder'e (2004) göre öğrencilerin öğretmenleriyle olan olumlu ilişkileri, okula yabancılaşma ve diğer olumsuz süreçleri sonlandıran etkenlerden birisidir.

Olumlu ve tatmin edici bir öğretmen-öğrenci ilişkisi, öğrencilerin davranışsal uyumunun yanı sıra akademik başarılarına da etki eder (Ang, 2005, s.89). Nitekim Davis (2003) destekleyici, olumlu ve tatmin edici öğretmen-öğrenci ilişkilerinin olumlu akademik ve davranışsal sonuçlarının olacağını belirtmiştir. Bu ifadeye benzer olarak Cristophel (1990) öğretmenlerin yakınlık davranışları ile öğrencinin motivasyonu ve öğrenmesi arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, fiziksel ve psikolojik anlamda öğrencilere yakınlık davranışı gösteren öğretmenlerin, öğrencilerin motivasyonu ve öğrenme yeteneğini güçlendirdiği bulgusuna ulaşmıştır.

2.8.2.3. Öğrenci-öğrenci iletişimi. Çocuğun ya da gencin toplumsallaşması sürecinde akran etkileşimi birey için önemlidir (Sarı, 2007, s.59). Akran gruplarında birey rahat bir ortam bulur ve ailesinden uzakta rahat hareket ederek hoşça vakit geçirebilir (Tezcan, 1985, s.57).

Okul, karşılıklı arkadaşlık ilişkilerinin oluşabileceği bir çevre oluşturabilir (Vaquera ve Kao, 2007, s.63). Öğrenciler, okulda arkadaşlarıyla eğlenceli vakit geçirebilme imkânı bulabilirler. Okuldaki yüksek kaliteli arkadaşlıklar öğrencilerin sosyal ve psikolojik iyi olma halini olumlu etkileyebilir (Berndt, 1999, s.17). Akran grubundan kabul gören bir öğrenci okulunu ve sınıfını daha da sevebilir (Verkuyten ve Thijs, 2002, s.25). Ancak akranlarıyla sağlıklı ilişkiler kuramayan öğrenci sınıf ve okulda grup etkinliklerine katılımda çekingenlik yaşayarak, sosyal becerilerini geliştiremeyebilir, bunun sonucunda öğrencinin giderek içine kapanarak, okula, öğretmenine ve arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar geliştirebilir (Bilgiç, 2009, s.36). Bu durum öğrencilerin akranlarıyla ilişkilerinin, okula yönelik algılarını etkileyebileceğinin göstergesidir. Nitekim Hunt-Sartori (2007) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin okulda bir gruba ait olma durumu ile okul yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin okula uyumu, arkadaşlarının özelliklerine göre olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebilir (Berndt, 1999, s.69). Olumlu öğrenci-öğrenci iletişiminin öğrenciler üzerinde birbirini sevmeye, olumlu davranışlar sergileme, sorumluluk duygusunu geliştirme ve her bir öğrencinin saygısını kazanma gibi etkileri vardır (Johnson, 1981, s.58). Arkadaşlarını seven ve arkadaşları tarafından sevilen ve saygı duyulan öğrenci okulda kendini daha mutlu hissedecek ve öğrencinin okul memnuniyeti artacaktır. Okulda zorbalık gibi olumsuz deneyimler yaşayan öğrenciler ise okula karşı olumsuz duygular geliştirebilir. Spriggs, Iannotti, Nansel ve Haynie (2007) tarafından yapılan araştırmada, okulda zorbalık yapan ya da zorbalık davranışlarına maruz kalan öğrencilerin ise akademik başarılarının daha düşük olduğu ve okula daha az bağlandıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

2.8.2.4. Statü. Statü, öğrencinin bir grupta onaylanması ve ayrıcalıklı bir konumda olmasını ifade eder (Batten ve Girling-Butcher, 1981, s.17). Cohen'e (1994) göre okulda statünün farklı çeşitleri vardır. Bunlardan ilki ve en güçlü olanı akademik statüdür. Akademik statü öğrencilerin sınıf ortamındaki bilişsel yeteneklere yönelik algılardan oluşur (Cohen, 1994, s.36). Nitekim, Rosenholtz ve Wilson (1980) tarafından yapılan sınıf yapısının öğrencilerin yeteneklerine etkisi başlıklı çalışmada akademik başarı ile sınıftaki popülerlik arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Cohen (1994) tarafından belirtilen ikinci statü çeşidi cinsiyet, ırk ve etnik yapıyı da kapsayan sosyal statüdür. Sınıftaki cinsiyet, ırk ve etnik yapı gibi farklılıklar arkadaşlık ilişkilerini ve sosyal yapıyı etkilemektedir. Örneğin Webb (1984) tarafından yapılan bir çalışmada yüksek akademik başarıya sahip erkek öğrencilerin çoğunlukta olduğu bir grupta düşük başarıya sahip kız öğrenciler önemslenmemektedir.

Cohen (1994) okuldaki üçüncü statü çeşidinin de öğrenciler tarafından çekicilik ya da popülerlikteki farklılıklar olarak algılanan akran statüsü olduğunu ifade etmiştir. Cohen (1998) sınıftaki düşük statülü öğrencilerin diğer bireylerle daha az iletişim halinde olduğunu, bir fikir belirttiğinde gruptaki diğer kişilerin kendisini ciddiye almayıp, onların ne demek istediğini dinlemek istemediğini; bunun zıddı olarak ise yüksek statülü öğrencilerin diğer bireylerle daha fazla iletişim halinde olduğunu ve onların önerilerinin bazen grubun kararını belirlediğini belirtmiştir.

Öğrenciler değerli hissettikleri ölçüde kendilerine güvenirlere ve bu güven onların çevreleriyle olan ilişkilerini yakından etkiler (Sarı, 2007, s.61). Arkadaşları tarafından kabul gören ve desteklenen öğrenciler, kendileri de diğer öğrencilere karşı aynı davranışları gösterebilir. Karşılıklı olumlu davranışlar okul yaşamını daha kaliteli hale getirebilir. Bu nedenle öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okul iklimini karşılıklı saygı, sevgi, dürüstlük ve güven ilişkileri üzerine temellendirmesi gerekmektedir.

2.8.2.5. Okul yönetimi. Okulun temel amacı çocukları eğitmek, temel etkinliği ise öğretimdir. Eğitim ve öğretimin etkili bir biçimde yürütülmesi için en önemli görev de okul yöneticilerine düşmektedir. Okul yöneticisi okul için gerekli insani, finansal, maddi kaynakların sağlanmasından ve bunlar aracılığıyla öngörülen ürünlerin üretilmesinden, okul çalışanlarının ve öğrencilerin performansından sorumlu olan kişidir (Bayram ve Aypay, 2012, s.52).

Glasman (1984) okul yöneticilerinin okuldaki rollerini eğitimsel roller ve yönetsel roller olarak ayırarak, okul yöneticisinin eğitimsel rollerini politik, yetkili kişi olma ve değişim ajanlığı olarak; yönetsel rollerini ise yönetme, planlama ve değerlendirme olarak açıklamıştır.

Okul yöneticisi eğitim, öğretim ve yönetim faaliyetlerini gerçekleştirirken, öğretmen ve öğrencilerin görüşlerine başvurduğu sürece, okul yaşamının daha verimli ve etkili olmasını sağlar. Balcı'ya (2007) göre etkili okul yöneticilerinin özellikleri şunlardır:

- Eğitim ve öğretim etkinliklerini önem sırasına göre dizer, planlar ve uygulamaya koyar.
- Öğrenci başarısına ayrı bir önem verilmesini ve başarının ödüllendirilmesini sağlar.
- Öğretim programlarını koordine eder.
- Öğretmen ve öğrencilerden eğitim ve öğretime ilişkin yüksek beklentileri vardır ve bunları onlara ulaştırır.
- Personelin okula bağlanmasını sağlar.
- Öğretmenlerin ilgilerine eğilir, onlara destek verir.
- Sınıflarda olup bitenleri; sınıfları bizzat ziyaret ederek bilir.
- Sıkça okulun her tarafında görülür.
- Sürekli öğrenci ile temas halindedir.
- Okulda kuralları korumada katı, ancak adildir.
- Öğrencilere daha çok zaman ayırabilmek için günlük bazı işlerini astlarına devreder.
- Başkalarına eşit şekilde ilgi gösterir.

Etkili okul yöneticisi, okul iklimini ve öğrenci başarısını etkileyebilen eğitimsel ya da öğretimsel lider olarak ön plana çıkmaktadır (Witziers, Bosker ve Krüger, 2003, s.25). Bu nedenle okul yöneticisinin, öğrencilerin akademik ve sosyal yönden gelişimini sağlayacak okul kültürünü ve okul iklimini oluşturması gerekmektedir. Çünkü okul kültürü ve okul iklimi öğrencilerin akademik başarılarında (MacNeil, Prater ve Busch, 2009, s.179), okul verimliliğinde ve öğrenci davranışlarını etkilemede (Marcoulides, Heck ve Papanastasiou, 2005, s.85) önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda yöneticiler, okul kültürünü etkin hale getirerek ve olumlu okul iklimi oluşturarak öğrencilerin okuldan memnuniyet duymalarını sağlayabilirler.

Okul yöneticileri öğretmenler kadar öğrenciler ile yoğun etkileşim halinde olmamasına rağmen, öğrencilerin okul deneyimlerini etkileyebilirler. Nitekim alanyazında yapılmış olan bazı çalışmalarda okul yöneticilerinin davranışlarının, öğrencinin başarısını olumlu etkilediği (Witziers, Bosker ve Krüger, 2003, s.27), okula bağlılıklarının artırdığı (Leithwood ve Jantzi, 1999, s.57) bulgularına ulaşılmıştır.

Sınıfları ziyaret ederek öğrencilerin ihtiyaçlarını belirleyen, öğrencilerin yaşadığı sorunlara çözümler üreten, öğrencilere zaman ayırarak onları dinleyen okul yöneticilerinin öğrencilerde kendileri ile ilgilenildiği algısını oluşturarak, onların okul başarısını ve okula bağlılık durumunu etkileyebileceği ve okul yaşamını daha kaliteli hale getirebileceği söylenebilir.

2.8.2.6. Sosyal etkinlikler. Okullar sadece akademik bilgilerin verildiği yerler değildir. Öğretim kadar ders dışı etkinliklerde öğretime katkıda bulunabilir (Durmaz, 2008, s.41). Okulların programlarında yer alan oyunlar, danslar ve çeşitli spor dalları gibi etkinlikler çocuğun vücut gelişimi, hareketliliği ve motor gelişimi açısından yararlı olduğu gibi aynı zamanda çocuğun bir gruba dahil olma, uyum sağlama, işbirliği yapabilme gibi sosyal becerilerini de geliştirir (Aslan ve Arslan Cansever, 2007, s.63).

Öğrenciler zamanlarının çoğunu okulda zorunlu olarak geçirebilmektedir (Bourke ve Smith, 1989, s.87). Zorunlu geçirdikleri zamanlar dışında, okulda eğlenebilecekleri sosyal etkinliklerin düzenlenmesi öğrencilerin okul yaşamını daha

eğlenceli hale getirebilir. Okuldaki ders dışı sosyal etkinliklere düzenli olarak katılma durumu, öğrencinin okula ve okul toplumuna karşı aidiyet duygusu geliştirir ve okulun öğrencinin hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmesini sağlar (Finn, 1989, s.69)

Ders dışı etkinlikler öğrencilerin motivasyonunu olumlu etkiler ve ders dışında yapılan sosyal etkinlikler öğrencilerin ilgisini çekerek onların bireysel ihtiyaçlarını karşılar, akran etkileşimini ve işbirliğini geliştirir, kendini geliştirme ve yarışma yaparak eğlenme olanağı sağlar, öğrencilerin okula bağlılığını artırır (Holloway, 2002, s. 80).

Sosyal etkinlikler okulda görülen olumsuz davranışların ortadan kalkmasına yardımcı olabilir. Örneğin, okuldaki etkinliklere katılma durumu öğrencilerin kötü davranışlarını engelleyebilir (Hoofmann ve Xu, 2002, s.58), okulu bırakma ve asosyal davranışlar sergileme ihtimalini azaltabilir (Mahoney, 2000, s.69).

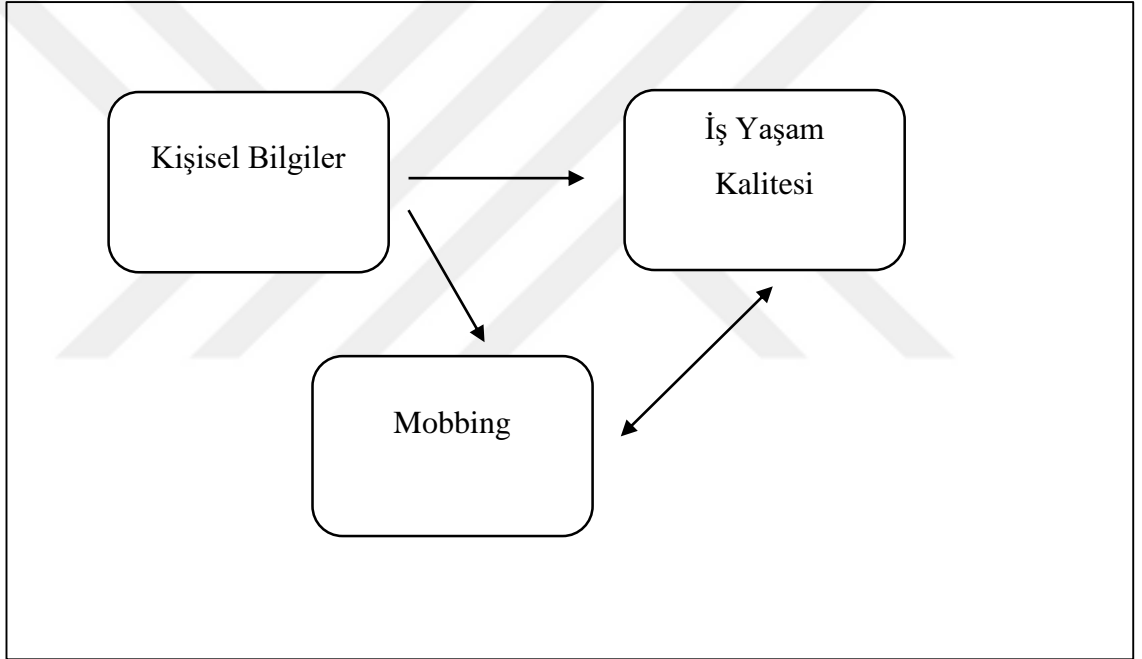
Bölüm 3

Yöntem

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

3.1.1. Araştırmanın yöntemi. Çalışma, gözlemlerin ve ölçme yöntemlerinin tekrarlanabildiği ve sayısal araştırmalar vasıtasıyla gerçekleştirildiği araştırma yöntemi olan nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma tekniklerinden olan ilişkisel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

3.1.2. Araştırmanın modeli



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Araştırma modelinde öğretmenlerin sosyo demografik özelliklerine bağlı olarak, mobbinge maruz kalma ve iş yaşam kalitesi ölçekler aracılığı ile incelenerek mobbing ve iş yaşam kalitesi arasında aracılık rolü olup olmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.1.3. Evren ve örneklem. Araştırmanın evreni İstanbul İlinde eğitim – öğretim faaliyeti gösteren bir özel eğitim kurumundaki öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kurumdan kolay ulaşılabilir ve aynı gruptan gönüllü 97 öğretmenden oluşmaktadır.

3.1.4. Veri toplama araçları. Araştırmada, öğretmenlerin sosyo – demografik özelliklerinin incelendiği ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgiler ölçeği, mobbinge maruz kalma düzeylerinin tespitine yönelik görüşlerinin alındığı Mobbing Ölçeği ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır.

Anket soruları Einersan, Raknes, Matthiesen&Hellesoy, 1994; Hoel, 1999 tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire – NAQ), işyerindeki psikolojik taciz davranışlarını ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçek İngilizce’den Türkçe’ye Selver Yıldız’ın doktora tezinde kullanılmak üzere çevrilmiştir. Olumsuz Davranışlar Ölçeği’ndeki tüm maddeler psikolojik taciz 80 kelimesini kullanmadan psikolojik tacizi içeren davranışları tanımlamaktadır. Hem doğrudan (sözel istismar, saldırgan sözler) hem de dolaylı (sosyal izolasyon, iftira vs.) davranışları içermektedir. Olumsuz Davranışlar Anketi, katılımcıların son altı ay içinde bu tür davranışlarla ne sıklıkla karşılaştıklarını tespit etmeye yönelik bir ankettir.

Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ise Ilgan., Ata., Zepeda. ve Ozu (2014) tarafından gerçekleştirilen “Okul Çalışma Yaşam Kalitesi (QWL) ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması” konulu çalışmada literatüre kazandırmış oldukları ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve 5’li likert tipindedir. Bu boyutlar, yönetim desteği, iş fırsatları, ücret, çalışma ortamı ve iş arkadaşları ile ilişkilerdir.

3.1.5. Verilerin analizi

Tablo 1

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Veri Sayısı
,832	26

İş yaşam kalitesi ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha test istatistiği ile incelenmiştir. Analiz sonucunda iş yaşam kalitesi verilerinin 0,832 düzeyinde güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Mobbing Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Veri Sayısı
,978	22

Mobbing ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha test istatistiği ile incelenmiştir. Analiz sonucunda mobbing verilerinin 0,978 düzeyinde yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 3

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Normallik Dağılım Analizi

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
İŞY1YÖNDES	97	3,1753	1,25009	-,144	,245	-1,245	,485
İŞY2İŞFİR	97	3,78351	1,200927	-,823	,245	-,347	,485
İŞY3ÜCRET	97	3,1340	1,24690	-,095	,245	-1,059	,485
İŞY4ÇALORT	97	2,5258	1,04176	,212	,245	-1,182	,485
İŞY5İŞFİR	97	2,7010	1,08171	,423	,245	-,956	,485
İŞY6ÇALORT	97	2,7938	1,14508	,118	,245	-1,061	,485
İŞY7ÜCRET	97	2,5052	1,07164	,635	,245	-,443	,485
İŞY8ÇALORT	97	3,5155	1,04197	-,606	,245	-,444	,485
İŞY9YÖNDES	97	3,1546	1,19321	-,193	,245	-1,092	,485
İŞY10İŞFİR	97	3,0309	1,19420	,089	,245	-1,185	,485
İŞY11ÇALORT	97	3,8041	,87368	-,657	,245	-,057	,485
İŞY12ÇALORT	97	2,5052	1,15582	,607	,245	-,709	,485
İŞY13ÇALORT	97	3,2371	1,04854	-,271	,245	-1,051	,485
İŞY14İŞFİR	97	2,6289	1,11168	,039	,245	-1,240	,485
İŞY15YÖNDES	97	3,3814	1,07474	-,251	,245	-,812	,485
İŞY16İŞFİR	97	3,3505	1,02104	-,334	,245	-,651	,485
İŞY17ÜCRET	97	3,0619	1,07833	-,074	,245	-1,098	,485
İŞY18İŞİLİŞ	97	3,9485	,85843	-,909	,245	1,044	,485
İŞY19YÖNDES	97	3,7320	,90733	-,720	,245	,589	,485
İŞY20ÜCRET	97	3,9175	1,13349	-1,062	,245	,444	,485
İŞY21İŞİLİŞ	97	4,2990	,79274	-1,872	,245	5,573	,485
İŞY22ÇALORT	97	2,6289	1,17544	,371	,245	-1,013	,485
İŞY23İŞİLİŞ	97	2,7216	1,03825	,128	,245	-,526	,485
İŞY24İŞFİR	97	3,1959	,98572	-,206	,245	-,772	,485
İŞY25ÇALORT	97	3,0412	1,21550	,097	,245	-1,116	,485
İŞY26İŞİLİŞ	97	3,3711	1,01365	-,498	,245	-,396	,485

Araştırmada kullanılacak analiz tekniklerinden parametrik/non-parametrik testlerin hangilerinin uygulanacağına dair yapılan normallik analizi neticesinde, iş yaşam kalitesi ölçeğinin Skewness-Kurtosis değerlerinin genel olarak -1,5 - +1,5 değerler arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Buna göre araştırmada parametrik testlerin uygulanmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4

Mobbing Ölçeği Normallik Dağılım Analizi

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
MOB1DIŞLAMA	97	3,1856	1,26103	-,231	,245	-1,041	,485
MOB2İŞOLSZ	97	2,8351	1,39702	,301	,245	-1,296	,485
MOB3DIŞLAMA	97	2,8660	1,26350	,258	,245	-1,127	,485
MOB4DIŞLAMA	97	2,9278	1,36357	,158	,245	-1,312	,485
MOB5DIŞLAMA	97	2,6907	1,30990	,396	,245	-1,009	,485
MOB6DIŞLAMA	97	2,7835	1,32466	,272	,245	-1,206	,485
MOB7İŞOLSZ	97	2,5052	1,43704	,581	,245	-1,084	,485
MOB8İŞOLSZ	97	2,7938	1,47858	,285	,245	-1,389	,485
MOB9KİŞİ	97	2,4639	1,49347	,694	,245	-1,048	,485
MOB10KİŞİ	97	2,7423	1,45973	,358	,245	-1,315	,485
MOB11İŞOLSZ	97	2,7732	1,43255	,323	,245	-1,311	,485
MOB12KİŞİ	97	2,6495	1,50029	,471	,245	-1,282	,485
MOB13İŞOLSZ	97	2,7423	1,41626	,313	,245	-1,299	,485
MOB14İŞOLSZ	97	2,9278	1,34820	,186	,245	-1,197	,485
MOB15İŞOLSZ	97	2,5052	1,27577	,757	,245	-,497	,485
MOB16İŞYÜK	97	2,9381	1,36026	,139	,245	-1,301	,485
MOB17KİŞİ	97	2,5670	1,35329	,628	,245	-,934	,485
MOB18İŞYÜK	97	2,7629	1,34454	,314	,245	-1,277	,485
MOB19İŞYÜK	97	3,0928	1,42947	-,013	,245	-1,417	,485
MOB20İŞOLSZ	97	2,5052	1,43704	,667	,245	-1,023	,485
MOB21İŞYÜK	97	2,9588	1,43554	,160	,245	-1,437	,485
MOB22KİŞİ	97	2,2680	1,45427	,868	,245	-,694	,485
Valid N (listwise)	97						

Araştırmada kullanılacak analiz tekniklerinden parametrik/non-parametrik testlerin hangilerinin uygulanacağına dair yapılan normallik analizi neticesinde, mobbing ölçeğinin de iş yaşam kalitesi ölçeği gibi Skewness-Kurtosis değerlerinin genel olarak -1,5 - +1,5 değerler arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Buna göre araştırmada parametrik testlerin uygulanmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.

Bölüm 4

Bulgular

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Tablo 5

Cinsiyete Göre Dağılım

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid Kadın	69	71,1	71,1
Valid Erkek	28	28,9	100,0
Total	97	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %71,1'inin Kadın, %28,9'unun Erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Yaşa Göre Dağılım

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid 22-34 Yaş	45	46,4	46,4
Valid 35-44 Yaş	40	41,2	87,6
Valid 45-60 Yaş	12	12,4	100,0
Total	97	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %46,4'ünün 22-34 yaş, %41,2'sinin 35-44 yaş ve %12,4'ünün 45-60 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 7

Gelir Durumuna Göre Dağılım

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
	1601-2000 TL	3	3,1
	2001-3000 TL	16	19,6
Valid	3001-4000 TL	29	49,5
	4001 TL ve üzeri	49	100,0
	Total	97	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %50,5'i 4001 TL ve üzeri, %29,9'u 3001-4000 TL arası, %16,5'i 2001-3000 TL arası ve %3,1'i 1601-2000 TL arasında gelire sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8

Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
	Önlisans	10	10,3
Valid	Lisans	59	71,1
	Lisansüstü	28	100,0
	Total	97	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %60,8'i lisans, %28,9'u lisansüstü ve %10,3'ünün önlisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Medeni Duruma Göre Dağılım

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Bekar	34	35,1	35,1
	Evli	63	64,9	100,0
	Total	97	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %64,9'unun medeni durumu evli, %35,1'inin ise medeni durumunun bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılım

		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Yıl ve Altı	2	2,1	2,1
	2-5 Yıl	23	23,7	25,8
	6-10 Yıl	25	25,8	51,5
	11-15 Yıl	27	27,8	79,4
	16-20 Yıl	11	11,3	90,7
	21 Yıl ve üzeri	9	9,3	100,0
	Total	97	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %27,8'inin 11-15 yıl aralığında, %25,8'inin 6-10 yıl aralığında, %23,7'sinin 2-5 yıl aralığında, %11,3'ünün 16-20 yıl aralığında, %9,3'ünün 21 yıl ve üzeri ve %2,1'inin 1 yıl ve altında toplam çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Kurumdaki Yılına Göre Dağılım

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Yıl ve altı	11	11,3	11,3
	1-3 Yıl	30	30,9	42,3
	4-6 Yıl	35	36,1	78,4
	7-9 Yıl	7	7,2	85,6
	10 Yıl ve üzeri	14	14,4	100,0
	Total	97	100,0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,1'inin 4-6 yıl aralığında, %30,9'unun 1-3 yıl aralığında, %14,4'ünün 10 yıl ve üzeri, %11,3'ünün 1 yıl ve altı ve %7,2'sinin 7-9 yıl aralığında kurumda çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırmanın problem ve alt problemlerine dair bulgular.

Tablo 12

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim	Kadın	69	3,2717	,86256	0,363	0,102
Desteği	Erkek	28	3,5804	,75784		
İş Fırsatları	Kadın	69	3,0845	,46934	2,107	0,343
	Erkek	28	3,1905	,55872		
Ücret	Kadın	69	3,1667	,44073	0,000	0,667
	Erkek	28	3,1250	,40540		
Çalışma Ortamı	Kadın	69	3,0127	,31150	0,554	0,750
	Erkek	28	2,9911	,27624		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	Kadın	69	3,5688	,44944	1,046	0,567
	Erkek	28	3,6250	,39965		
Genel İş Yaşam Kalitesi	Kadın	69	3,1784	,25134	0,128	0,243
	Erkek	28	3,2459	,26960		
Dışlanma	Kadın	69	2,8493	1,13573	0,975	0,565
	Erkek	28	2,9929	1,04631		
İşe Yönelik Olumsuzluk	Kadın	69	2,6739	1,23580	0,073	0,761
	Erkek	28	2,7589	1,25597		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	Kadın	69	2,4783	1,28210	0,045	0,475
	Erkek	28	2,6857	1,31479		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	Kadın	69	2,9457	1,22465	0,090	0,925
	Erkek	28	2,9196	1,24732		
MOB	Kadın	69	2,7187	1,15712	0,089	0,684
	Erkek	28	2,8247	1,16122		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Bağımsız T – Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir (*Sig.p.* > 0,05).

Tablo 13

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizi

	Medeni	N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	Bekar	34	3,3529	,89001	0,000	0,946
	Evli	63	3,3651	,82161		
İş Fırsatları	Bekar	34	3,0539	,53924	0,202	0,375
	Evli	63	3,1481	,47246		
Ücret	Bekar	34	3,1176	,40469	0,313	0,536
	Evli	63	3,1746	,44367		
Çalışma Ortamı	Bekar	34	3,0625	,25608	2,945	0,178
	Evli	63	2,9762	,31976		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	Bekar	34	3,4559	,50178	2,617	0,031
	Evli	63	3,6548	,37949		
Genel İş Yaşam Kalitesi	Bekar	34	3,1742	,28754	1,137	0,509
	Evli	63	3,2106	,24067		
Dışlanma	Bekar	34	3,0294	1,12399	0,013	0,368
	Evli	63	2,8159	1,09974		
İşe Yönelik Olumsuzluk	Bekar	34	3,0074	1,25678	0,270	0,070
	Evli	63	2,5317	1,20126		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	Bekar	34	2,7706	1,28122	0,001	0,193
	Evli	63	2,4127	1,28459		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	Bekar	34	3,3456	1,17101	0,070	0,015
	Evli	63	2,7183	1,20524		
Genel Mobbing Düzeyi	Bekar	34	3,0201	1,15672	0,001	0,089
	Evli	63	2,6032	1,13370		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Bağımsız T – Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz, evli öğretmenlerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek, bekar öğretmenlerin ise iş yüküne karşı yaşadıkları olumsuzluk düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (*Sig.p.* < 0,05).

Tablo 14

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaşlarına Değişkenine Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	22-34 Yaş	45	3,4000	,76016	1,126	0,329
	35-44 Yaş	40	3,4188	,91705		
	45-60 Yaş	12	3,0208	,86246		
	Total	97	3,3608	,84160		
İş Fırsatları	22-34 Yaş	45	3,1074	,46758	2,743	0,070
	35-44 Yaş	40	3,2083	,54400		
	45-60 Yaş	12	2,8333	,32567		
	Total	97	3,1151	,49614		
Ücret	22-34 Yaş	45	3,1722	,45795	0,121	0,886
	35-44 Yaş	40	3,1500	,42667		
	45-60 Yaş	12	3,1042	,34474		
	Total	97	3,1546	,42915		
Çalışma Ortamı	22-34 Yaş	45	3,0389	,31059	0,573	0,566
	35-44 Yaş	40	2,9688	,28413		
	45-60 Yaş	12	3,0104	,32621		
	Total	97	3,0064	,30048		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	22-34 Yaş	45	3,5500	,44146	1,943	0,149
	35-44 Yaş	40	3,6750	,40510		
	45-60 Yaş	12	3,4167	,46872		
	Total	97	3,5851	,43434		
Genel İş Yaşam Kalitesi	22-34 Yaş	45	3,2094	,23999	2,462	0,091
	35-44 Yaş	40	3,2298	,26296		
	45-60 Yaş	12	3,0481	,27004		
	Total	97	3,1979	,25717		
Dışlanma	22-34 Yaş	45	2,6444	,99899	2,912	0,059
	35-44 Yaş	40	3,2050	1,12089		
	45-60 Yaş	12	2,7667	1,27588		
	Total	97	2,8907	1,10718		
İşe Yönelik Olumsuzluk	22-34 Yaş*	45	2,3833	1,12355	5,753	0,004
	35-44 Yaş**	40	3,1813	1,22407		
	45-60 Yaş	12	2,2708	1,22918		
	Total	97	2,6985	1,23569		

Tablo 14 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	22-34 Yaş*	45	2,1511	1,01368	7,333	0,001
	35-44 Yaş**	40	3,1000	1,38045		
	45-60 Yaş*	12	2,1167	1,28900		
	Total	97	2,5381	1,28820		
	22-34 Yaş	45	2,7500	1,09493		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	35-44 Yaş**	40	3,3438	1,26679	4,739	0,011
	45-60 Yaş*	12	2,2917	1,18625		
	Total	97	2,9381	1,22476		
	22-34 Yaş*	45	2,4566	,99288		
	35-44 Yaş**	40	3,1977	1,18216		
MOB	45-60 Yaş	12	2,3523	1,20638	5,692	0,005
	Total	97	2,7493	1,15325		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Tek Yönlü ANOVA Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin mobbing düzeylerine dair görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir (*Sig.p.* < 0,05). Öğretmenlerin hangi yaş gruplarının mobbing düzeyleri bazında farklılık yarattığı ise uygulanan Tukey testi ile araştırılmıştır. Bu analize göre,

- 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre işe yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde,
- 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler diğer tüm öğretmenlere göre kişiliğe yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde,
- 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler 45-60 yaş aralığındaki öğretmenlere göre iş yüküne yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde hissetmektedir.
- 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalma düzeyinin daha yüksek düzeyde hissetmektedir.

Tablo 15

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Gelir Durumlarına Değişkenine Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	1601-2000 TL	3	2,8333	,38188	0,916	0,437
	2001-3000 TL	16	3,2344	,85863		
	3001-4000 TL	29	3,2845	,81756		
	4001 TL ve üzeri	49	3,4796	,86578		
	Total	97	3,3608	,84160		
İş Fırsatları	1601-2000 TL	3	3,2222	,25459	2,818	0,043
	2001-3000 TL*	16	2,8021	,34004		
	3001-4000 TL	29	3,1322	,46372		
	4001 TL ve üzeri**	49	3,2007	,53574		
	Total	97	3,1151	,49614		
Ücret	1601-2000 TL	3	2,8333	,14434	0,943	0,423
	2001-3000 TL	16	3,1250	,46547		
	3001-4000 TL	29	3,1121	,34451		
	4001 TL ve üzeri	49	3,2092	,46867		
	Total	97	3,1546	,42915		
Çalışma Ortamı	1601-2000 TL	3	3,0833	,26021	1,113	0,348
	2001-3000 TL	16	3,1016	,33298		
	3001-4000 TL	29	3,0302	,26018		
	4001 TL ve üzeri	49	2,9566	,31203		
	Total	97	3,0064	,30048		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	1601-2000 TL	3	3,7500	,00000	1,024	0,386
	2001-3000 TL	16	3,4219	,58962		
	3001-4000 TL	29	3,5948	,34339		
	4001 TL ve üzeri	49	3,6224	,43338		
	Total	97	3,5851	,43434		

Tablo 15 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Genel İş Yaşam Kalitesi	1601-2000 TL	3	3,1410	,18176	1,075	0,364
	2001-3000 TL	16	3,1058	,24060		
	3001-4000 TL	29	3,1923	,25388		
	4001 TL ve üzeri	49	3,2347	,26603		
	Total	97	3,1979	,25717		
Dışlanma	1601-2000 TL	3	2,2000	1,31149	1,459	0,231
	2001-3000 TL	16	2,9375	,94296		
	3001-4000 TL	29	2,6207	,90292		
	4001 TL ve üzeri	49	3,0776	1,23141		
	Total	97	2,8907	1,10718		
İşe Yönelik Olumsuzluk	1601-2000 TL	3	1,7500	1,08972	1,295	0,281
	2001-3000 TL	16	2,9141	1,16790		
	3001-4000 TL	29	2,4612	1,08464		
	4001 TL ve üzeri	49	2,8265	1,33019		
	Total	97	2,6985	1,23569		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	1601-2000 TL	3	1,6667	1,15470	0,961	0,415
	2001-3000 TL	16	2,4500	1,01850		
	3001-4000 TL	29	2,3724	1,11063		
	4001 TL ve üzeri	49	2,7184	1,45598		
	Total	97	2,5381	1,28820		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	1601-2000 TL	3	1,9167	1,58771	0,825	0,483
	2001-3000 TL	16	3,0000	1,18673		
	3001-4000 TL	29	2,8621	1,12715		
	4001 TL ve üzeri	49	3,0255	1,27908		
	Total	97	2,9381	1,22476		
MOB	1601-2000 TL	3	1,8636	1,23064	1,171	0,325
	2001-3000 TL	16	2,8295	1,01633		
	3001-4000 TL	29	2,5502	,97575		
	4001 TL ve üzeri	49	2,8952	1,27351		
	Total	97	2,7493	1,15325		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Tek Yönlü ANOVA Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin gelir durumu değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir (*Sig.p.* < 0,05). Öğretmenlerin hangi gelir düzeyleri bazında farklılık yarattığı ise uygulanan Tukey testi ile araştırılmıştır. Bu analize göre, 4001 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip öğretmenlerin 2001 - 3000 TL arası gelir düzeyindeki öğretmenlere göre iş fırsatları alt boyutunun daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.



Tablo 16

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	Önlisans	10	3,5250	,82874	0,426	0,655
	Lisans	59	3,3008	,83921		
	Lisansüstü	28	3,4286	,86831		
	Total	97	3,3608	,84160		
İş Fırsatları	Önlisans	10	2,9167	,16197	2,237	0,112
	Lisans	59	3,0791	,50225		
	Lisansüstü	28	3,2619	,53370		
	Total	97	3,1151	,49614		
Ücret	Önlisans	10	3,0000	,37268	1,411	0,249
	Lisans	59	3,1356	,46033		
	Lisansüstü	28	3,2500	,36641		
	Total	97	3,1546	,42915		
Çalışma Ortamı	Önlisans	10	3,1875	,23011	2,689	0,073
	Lisans	59	2,9619	,31164		
	Lisansüstü	28	3,0357	,27817		
	Total	97	3,0064	,30048		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	Önlisans*	10	3,2500	,55277	3,535	0,033
	Lisans**	59	3,6144	,44120		
	Lisansüstü**	28	3,6429	,32224		
	Total	97	3,5851	,43434		

Tablo 16 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Genel İş Yaşam Kalitesi	Önlisans	10	3,1577	,23740	1,795	0,172
	Lisans	59	3,1682	,26636		
	Lisansüstü	28	3,2747	,23517		
	Total	97	3,1979	,25717		
Dışlanma	Önlisans	10	2,5600	1,12665	1,225	0,299
	Lisans	59	2,8305	1,03911		
	Lisansüstü	28	3,1357	1,22692		
	Total	97	2,8907	1,10718		
İşe Yönelik Olumsuzluk	Önlisans	10	2,2625	1,18798	2,154	0,122
	Lisans	59	2,5953	1,18411		
	Lisansüstü	28	3,0714	1,30722		
	Total	97	2,6985	1,23569		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	Önlisans	10	2,0400	,94657	2,030	0,137
	Lisans	59	2,4508	1,22761		
	Lisansüstü	28	2,9000	1,45602		
	Total	97	2,5381	1,28820		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	Önlisans*	10	2,1750	1,01414	3,629	0,030
	Lisans	59	2,8814	1,14410		
	Lisansüstü**	28	3,3304	1,34035		
	Total	97	2,9381	1,22476		
MOB	Önlisans	10	2,2636	1,02355	2,350	0,101
	Lisans	59	2,6680	1,09944		
	Lisansüstü	28	3,0942	1,24813		
	Total	97	2,7493	1,15325		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Tek Yönlü ANOVA Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kalitesi iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş yüküne yönelik olumsuzluklara dair görüşlerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir (*Sig.p.* < 0,05). Öğretmenlerin hangi eğitim gruplarının farklılık yarattığı ise uygulanan Tukey testi ile araştırılmıştır. Bu analize göre lisansüstü ve lisans mezunu olan öğretmenlerin iş arkadaşları ile ilişkiler

düzeylerinin önlisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yine lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin iş yüküne yönelik olumsuzluk yaşama düzeylerinin önlisans mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 17

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Toplam Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	1 Yıl ve Altı	2	3,6250	,53033	2,805	0,061
	2-5 Yıl	23	3,0870	,56713		
	6-10 Yıl	25	3,5000	,89849		
	11-15 Yıl	27	3,7315	,83760		
	16-20 Yıl	11	2,9318	1,04338		
	21 Yıl ve üzeri	9	3,0278	,61802		
	Total	97	3,3608	,84160		
İş Fırsatları	1 Yıl ve Altı	2	2,6667	1,17851	1,358	0,247
	2-5 Yıl	23	3,0652	,41663		
	6-10 Yıl	25	3,1400	,46567		
	11-15 Yıl	27	3,2654	,54745		
	16-20 Yıl	11	3,0758	,55460		
	21 Yıl ve üzeri	9	2,8704	,29788		
	Total	97	3,1151	,49614		
Ücret	1 Yıl ve Altı	2	2,8750	,17678	0,502	0,774
	2-5 Yıl	23	3,1087	,43840		
	6-10 Yıl	25	3,2500	,42081		
	11-15 Yıl	27	3,1204	,49696		
	16-20 Yıl	11	3,1818	,33710		
	21 Yıl ve üzeri	9	3,1389	,37731		
	Total	97	3,1546	,42915		

Tablo 17 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Çalışma Ortamı	1 Yıl ve Altı	2	3,3125	,08839	1,029	0,405
	2-5 Yıl	23	3,0652	,29884		
	6-10 Yıl	25	3,0050	,33750		
	11-15 Yıl	27	2,9907	,27282		
	16-20 Yıl	11	2,8750	,26810		
	21 Yıl ve üzeri	9	3,0000	,32476		
	Total	97	3,0064	,30048		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	1 Yıl ve Altı	2	3,7500	,00000	0,414	0,838
	2-5 Yıl	23	3,5109	,49128		
	6-10 Yıl	25	3,6500	,38188		
	11-15 Yıl	27	3,6204	,47216		
	16-20 Yıl	11	3,5455	,33200		
	21 Yıl ve üzeri	9	3,5000	,50000		
	Total	97	3,5851	,43434		
Genel İş Yaşam Kalitesi	1 Yıl ve Altı	2	3,2115	,19037	2,008	0,085
	2-5 Yıl	23	3,1438	,20293		
	6-10 Yıl	25	3,2492	,26464		
	11-15 Yıl	27	3,2849	,27452		
	16-20 Yıl	11	3,0804	,24414		
	21 Yıl ve üzeri	9	3,0726	,25975		
	Total	97	3,1979	,25717		
Dışlanma	1 Yıl ve Altı	2	2,8000	1,13137	2,217	0,059
	2-5 Yıl	23	2,7739	,82749		
	6-10 Yıl	25	2,5440	1,14822		
	11-15 Yıl	27	3,1630	1,25028		
	16-20 Yıl	11	3,6182	,88297		
	21 Yıl ve üzeri	9	2,4667	1,02956		
	Total	97	2,8907	1,10718		

Tablo 17 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İşe Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve Altı	2	2,5000	,70711	2,194	0,062
	2-5 Yıl	23	2,6141	1,14869		
	6-10 Yıl	25	2,3400	1,19216		
	11-15 Yıl	27	3,0926	1,29003		
	16-20 Yıl	11	3,3068	1,27152		
	21 Yıl ve üzeri	9	2,0278	,98381		
	Total	97	2,6985	1,23569		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve Altı	2	2,4000	,84853	2,951	0,076
	2-5 Yıl	23	2,3043	,96081		
	6-10 Yıl	25	2,1600	1,20000		
	11-15 Yıl	27	3,1185	1,41667		
	16-20 Yıl	11	3,0909	1,50563		
	21 Yıl ve üzeri	9	1,8000	,91104		
	Total	97	2,5381	1,28820		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve Altı	2	3,2500	,70711	1,950	0,094
	2-5 Yıl	23	2,9565	1,01313		
	6-10 Yıl	25	2,7000	1,26656		
	11-15 Yıl	27	3,2222	1,30150		
	16-20 Yıl	11	3,4318	1,33272		
	21 Yıl ve üzeri	9	2,0278	,91382		
	Total	97	2,9381	1,22476		
MOB	1 Yıl ve Altı	2	2,6818	,83567	2,475	0,088
	2-5 Yıl	23	2,6423	,92591		
	6-10 Yıl	25	2,4109	1,13435		
	11-15 Yıl	27	3,1380	1,26417		
	16-20 Yıl	11	3,3512	1,15799		
	21 Yıl ve üzeri	9	2,0758	,93486		
	Total	97	2,7493	1,15325		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin toplam çalışma yılı değişkenine göre

farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Tek Yönlü ANOVA Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin toplam çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (*Sig.p. > 0,05*).

Tablo 18

Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Kurumdaki Çalışma Yılı Değişkenine Göre Farklılık Analizi

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Yönetim Desteği	1 Yıl ve altı	11	3,4773	,72848	2,937	0,085
	1-3 Yıl	30	3,3250	,79911		
	4-6 Yıl	35	3,6143	,84962		
	7-9 Yıl	7	3,2857	,85912		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,7500	,75955		
	Total	97	3,3608	,84160		
İş Fırsatları	1 Yıl ve altı	11	3,1667	,56765	1,359	0,254
	1-3 Yıl	30	3,0389	,40750		
	4-6 Yıl	35	3,2476	,55036		
	7-9 Yıl	7	3,0714	,57620		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,9286	,39067		
	Total	97	3,1151	,49614		
Ücret	1 Yıl ve altı	11	3,0227	,23597	0,437	0,781
	1-3 Yıl	30	3,2000	,43251		
	4-6 Yıl	35	3,1357	,42592		
	7-9 Yıl	7	3,2500	,73598		
	10 Yıl ve üzeri	14	3,1607	,38739		
	Total	97	3,1546	,42915		

Tablo 18 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
Çalışma Ortamı	1 Yıl ve altı	11	3,1250	,32596	0,615	0,653
	1-3 Yıl	30	2,9750	,33056		
	4-6 Yıl	35	3,0179	,26628		
	7-9 Yıl	7	3,0000	,29756		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,9554	,31243		
	Total	97	3,0064	,30048		
İş Arkadaşları İle İlişkiler	1 Yıl ve altı	11	3,6818	,35516	0,980	0,423
	1-3 Yıl	30	3,5667	,44009		
	4-6 Yıl	35	3,6571	,45002		
	7-9 Yıl	7	3,4643	,48795		
	10 Yıl ve üzeri	14	3,4286	,40937		
	Total	97	3,5851	,43434		
Genel İş Yaşam Kalitesi	1 Yıl ve altı	11	3,2587	,19238	3,011	0,122
	1-3 Yıl	30	3,1692	,24959		
	4-6 Yıl	35	3,2791	,23825		
	7-9 Yıl	7	3,1703	,36748		
	10 Yıl ve üzeri	14	3,0220	,23161		
	Total	97	3,1979	,25717		
Dışlanma	1 Yıl ve altı	11	2,6727	1,00508	1,079	0,372
	1-3 Yıl	30	2,7267	,80255		
	4-6 Yıl	35	3,0686	1,39152		
	7-9 Yıl	7	2,4286	,84403		
	10 Yıl ve üzeri	14	3,2000	1,01980		
	Total	97	2,8907	1,10718		

Tablo 18 (devam)

		N	Mean	Std. Deviation	F	Sig.p.
İşe Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve altı	11	2,2955	1,09155	1,859	0,124
	1-3 Yıl	30	2,4458	1,00681		
	4-6 Yıl	35	3,1214	1,48568		
	7-9 Yıl	7	2,3214	,78015		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,6875	1,09605		
	Total	97	2,6985	1,23569		
Kişiliğe Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve altı	11	2,2545	1,16650	2,025	0,097
	1-3 Yıl	30	2,2200	,90721		
	4-6 Yıl	35	2,9714	1,60378		
	7-9 Yıl	7	1,9714	,81999		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,6429	1,15872		
	Total	97	2,5381	1,28820		
İş Yüküne Yönelik Olumsuzluk	1 Yıl ve altı	11	2,5682	1,19421	0,622	0,648
	1-3 Yıl	30	2,8250	1,06906		
	4-6 Yıl	35	3,1429	1,39100		
	7-9 Yıl	7	2,7500	,88976		
	10 Yıl ve üzeri	14	3,0536	1,30891		
	Total	97	2,9381	1,22476		
MOB	1 Yıl ve altı	11	2,4215	1,04072	1,495	0,210
	1-3 Yıl	30	2,5273	,87829		
	4-6 Yıl	35	3,0792	1,41333		
	7-9 Yıl	7	2,3442	,75872		
	10 Yıl ve üzeri	14	2,8604	1,08543		
	Total	97	2,7493	1,15325		

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?” sorusuna uygulanan Tek Yönlü ANOVA Testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (*Sig.p.* > 0,05).

Tablo 19
Korelasyon İlişkisi Analizi

		Correlations										
		Yönetim	İş	Çalışma	İş	Genel İş	İşe Yönelik	Kişiliğe	İş Yüküne			
		Desteği	Fırsatları	Ücret	Ortamı	Arkadaşları	Yaşam	Dışlanma	Olumsuzluk	Olumsuzluk	Olumsuzluk	MOB
						İle İlişkiler	Kalitesi					
Yönetim	Pea.Cor.	1										
Desteği	Sig.p.											
İş Fırsatları	Pea.Cor.	,597**	1									
	Sig.p.	,000										
Ücret	Pea.Cor.	-,041	,011	1								
	Sig.p.	,692	,912									
Çalışma	Pea.Cor.	-,177	-,164	-,106	1							
Ortamı	Sig.p.	,084	,109	,300								
İş	Pea.Cor.	,300**	,244*	,166	,026	1						
Arkadaşları	Sig.p.	,003	,016	,104	,803							
İle İlişkiler												
Genel İş	Pea.Cor.	,773**	,753**	,246*	,177	,571**	1					
Yaşam	Sig.p.	,000	,000	,015	,083	,000						
Kalitesi												
Dışlanma	Pea.Cor.	-,234*	-,078	-,019	-,014	-,331**	-,249*	1				
	Sig.p.	,021	,448	,854	,889	,001	,014					
İşe Yönelik	Pea.Cor.	-,245*	-,114	,005	-,047	-,351**	-,281**	,879**	1			
Olumsuzluk	Sig.p.	,016	,264	,958	,645	,000	,005	,000				
Kişiliğe	Pea.Cor.	-,166	-,043	-,015	-,043	-,299**	-,199	,847**	,947**	1		
Yönelik	Sig.p.	,105	,679	,880	,678	,003	,050	,000	,000			
Olumsuzluk												
İş Yüküne	Pea.Cor.	-,391**	-,128	,153	-,020	-,271**	-,292**	,743**	,839**	,809**	1	
Yönelik	Sig.p.	,000	,211	,134	,845	,007	,004	,000	,000	,000		
Olumsuzluk												
MOB	Pea.Cor.	-,264**	-,097	,024	-,036	-,337**	-,271**	,919**	,984**	,964**	,888**	1
	Sig.p.	,009	,344	,818	,724	,001	,007	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmanın temel problemi olan “Öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” sorusuna uygulanan Tek korelasyon testi ile yanıt aranmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeylerinin negatif yönlü ve düşük düzeyli ilişkili olduğu tespit edilmiştir (*Sig.p. > 0,05*).



Bölüm 5

Tartışma ve Sonuçlar

İstanbul ilinde yer alan özel eğitim kurumunda görevli öğretmenlerin iş yaşamları ile maruz kaldıkları mobbing düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma gönüllü olan 97 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine bakıldığında %71,1'inin Kadın, %28,9'unun Erkek olduğu, %46,4'ünün 22-34 yaş, %41,2'sinin 35-44 yaş ve %12,4'ünün 45-60 yaş aralığında olduğu, %50,5'i 4001 TL ve üzeri, %29,9'u 3001-4000 TL arası, %16,5'i 2001-3000 TL arası ve %3,1'i 1601-2000 TL arasında gelire sahip olduğu, %60,8'i lisans, %28,9'u lisansüstü ve %10,3'ünün önlisans mezunu olduğu, %64,9'unun medeni durumu evli, %35,1'inin ise medeni durumunun bekar olduğu, %27,8'inin 11-15 yıl aralığında, %25,8'inin 6-10 yıl aralığında, %23,7'sinin 2-5 yıl aralığında, %11,3'ünün 16-20 yıl aralığında, %9,3'ünün 21 yıl ve üzeri ve %2,1'inin 1 yıl ve altında toplam çalışma yılına sahip olduğu ve %14,4'ünün 10 yıl ve üzeri, %11,3'ünün 1 yıl ve altı ve %7,2'sinin 7-9 yıl aralığında kurumda çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın problem ve alt problemlerine yönelik gerçekleştirilen bu analizde öğretmenlerin iş yaşam kaliteleri ile mobbinge maruz kalma düzeyleri cinsiyet değişkenine, çalışma yılı ve kurumdaki toplam çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir.

Araştırmanı alt problemi olan demografik özelliklerden medeni durum değişkenine yönelik gerçekleştirilen analizde evli öğretmenlerin iş arkadaşları ile ilişki düzeylerinin bekar öğretmenlere göre daha yüksek, bekar öğretmenlerin ise iş yüküne karşı yaşadıkları olumsuzluk düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Evli olan öğretmenlerin yaş oranlarına bakıldığında bekar olanlara göre daha yüksek ve bekar öğretmenlerin yaşlarının daha düşük olduğunu görmekteyiz. Bu durumda genç olmalarından dolayı iş yüklerinin ve yaşadıkları olumsuzlukların da daha fazla olduğu söylenebilir.

Ayrıca diğer bir farklılaşma ise sosyo-demografik özelliklerden biri olan yaş gruplarındadır. 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre işe yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde olduğunu

görmekteyiz. Gene analizde 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler diğer tüm öğretmenlere göre kişiliğe yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde ve 35-44 yaş aralığındaki öğretmenler 45-60 yaş aralığındaki öğretmenlere göre iş yüküne yönelik olumsuzlukları daha yüksek düzeyde hissettiği elde edilmiştir. 35-44 yaş aralığındaki öğretmenlerin 22-34 yaş aralığındaki öğretmenlere göre mobbinge maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu elde edilen diğer bir sonuçtur. Yapılan bu analiz sonucuna göre 35-44 yaş aralığı bireyin olgunlaştığı ve yüksek sorumluluk hissettiği bir dönem olması gereği birçok alanda olumsuzları yüksek düzeyde algıladığını söyleyebiliriz. Bu sorumlulular kapsamına aile, bireysel nedenler varsa okuyan çocuk kavramı etki edebileceğini söyleyebiliriz. Çocuğu, öğretmen olarak çalıştığı okulda okuyan bir öğretmenin üzerinde hissettiği baskı ve endişe bakılması ve araştırılması gereken yeni bir tartışma konusu olarak önümüze çıkabilir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarında da iş yaşam kalitesi ve mobbinge maruz kalma düzeyleri üzerinde farklılık yarattığı neticesi elde edilmiştir. Buna göre, lisansüstü ve lisans mezunu olan öğretmenlerin iş arkadaşları ile ilişkiler düzeylerinin önlisans mezunu öğretmenlere daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu analiz eğitimin öneminin aynı dili konuşmada, iletişim kurmakta ve hayatın her alanında ne kadar önemli olduğunda gösterebilir. Aynı analizde, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin iş yüküne yönelik olumsuzluk yaşama düzeylerinin önlisans mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum önlisans mezunlarının mesleki anlamda öğrenmeye açık olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda iş yükü ne kadar olursa olsun önlisans mezunu adayların mesleki anlamda gelişme çabasında olduğu için onu olumsuzluk olarak algılamadan kendini mesleki anlamda geliştirebileceğini düşünmesinden kaynaklanabilir.

Araştırmanın temel problemi çerçevesinde gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde öğretmenlerin mobbing görme düzeylerinin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, mobbing ile iş yaşam kalitesinin ters yönde ilişkili olduğu, iş yaşam kalitesi düzeyleri arttığında mobbinge yönelik görüşlerinin de azalacağı neticesi elde edilmiştir.

Okul yaşam kalitesinin öğretmenler için artması ve mobbinge yönelik farkındalık sağlanması okul iklimi açısından önerilmektedir. Bunun için okullarda

mobbinge yönelik seminerler düzenlenmesi, mobbing düzeyleri, maruz kalınan durumların örneklenmesi ve mobbingin hangi durumlarda nasıl uygunladığı noktasında öğretmenleri bilgilendirmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Mobbinge uğrayan kişilerin nasıl bir yol izlemesi gerektiğini ve bu konudaki hukuksal haklarının neler olabileceği ile ilgili bilgilendirmeler yapılması önerilmektedir.

Okul yönetimi tarafından öğretmenler arasında iş arkadaşlığını olumlu etkileyecek aktivitelerin düzenlenmesi mobbing düzeyini düşürerek iş yaşam kalitesini arttırmaya yönelik bir durum olarak önerilmektedir.

Okul ortamında öğretmenler ve okul yönetimi arasındaki iletişimin etkin sağlanması yani öğretmenin yöneticilerine rahat ulaşabilir olması ve sorunlarının çözümü noktasında destek alması farkındalık sağlanması açısından önerilmektedir.

Okullarda güvene dayalı bir kültürün oluşturulması ile öğretmenler için okul yaşam kalitesinin artırılması önerilebilir. Öğretmenler okul ortamında yöneticilerin sürekli kendilerinin açıklarını aradığını hissediyor, bu konuda da yanlış yapmaktan, hatalı durumlardan kaçınıyorlar. Yeni model ve teknik deneme noktasında eleştirel bir bakış açısı karşısında cesaretleri kırılmaktadır. Oysaki eleştirilen kısmın öğretmenlerin davranışları, kimi zaman kılık kıyafeti değil de eğitim kalitesi olmalıdır. Böylelikle öğretmenlerin sürekli kendilerinin denetleniyormuş gibi hissetmemesi, okuldaki güven kültürünü kuvvetlendirilmesini ve okul yaşam kalitesini artırılmasına yönelik olabilir.

Araştırmamızın sonucunda da gördüğümüz üzere öğretmenler için okul çalışma yaşam koşulları ne kadar iyileştirilirse, mobbinge maruz kalma düzeyleri bir o kadar düşecek ve daha sağlıklı çalışma koşulları yaratılmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261.
- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of the research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420.
- Ang, R. P. (2005). Development and validation of the teacher-student relationship inventory using exploratory and confirmatory factor analysis. *The Journal of Experimental Education*, 74(1), 55-74.
- Arastaman, G. (2006). *Ankara ili lise birinci sınıf öğrencilerinin okula bağlılık durumlarına ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arbak Y. ve Özmen Ö. N. T. (2000) “*Eleman Seçiminde Kişi-Kültür Uyumunu Belirlemeye Yönelik Üç Görgül Çalışma*”, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.
- Aslan, N. ve Arslan Cansever, B. (2007). Okuldaki sosyal etkinliklere katılımı ebeveyn çocuk etkileşimi (kültürlerarası bir karşılaştırma). *Ege Eğitim Dergisi* 8(1), 113-130.
- Aycan Z. ve Kanungo R. N. (2000) “*Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri*”, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, N.21, Ankara.
- Aydın, A. R. (2009). Öğretmen öğrenci ilişkilerinde empati ve öğretmenlerin rol modelliği üzerine. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(4), 75-84.
- Baker, J. A. (1999). Teacher-student interaction in urban at-risk classrooms: Differential behavior, relationship quality, and student satisfaction with school. *The Elementary School Journal*, 57-70.
- Bassman, E. S. (1992). *Abuse in the workplace: Management remedies and bottom line impact* [Elektronik Sürüm]. Londra: Quorum Books.

- Batten, M. ve Girling-Butcher, S. (1981). *Perceptions of quality of school life: A case study of schools and students*. Victoria: ACER Limited.
- Bayram, F. ve Aypay, A. (2012). İlköğretim okullarında müdür etkililiği, okul iklimi ve öğrenci kontrol ideolojileri arasındaki ilişki. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), 49-63.
- Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34(1), 15-28.
- Bilgel N., Aytaç S. ve Bayram N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56, 226-231.
- Bilgiç, S. (2009). *İlköğretim öğrencilerinde okul yaşam kalitesi algısının arkadaşlara bağlılık ve empatik sınıf atmosferi değişkenleriyle ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Chappell, D. ve Di Martino, V. (1999). Violence at work. *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*, 6(1).
- Cohen, E. G. (1994). Restructuring the classroom: Conditions for productive small groups. *Review of Educational Research*, 64(1), 1-35.
- Cowie H., Naylor P., Rivers I., Smith P. K. ve Pereira B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 7(1), 33-51.
- Crosnoe, R., Johnson, M. K. and Elder, G. H. (2004). Intergenerational bonding in school: The behavioral and contextual correlates of student-teacher relationships. *Sociology of Education*, 77(1), 60-81.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

- Dann S., (2003), “*Workplace Bullying: Making a Difference*”, Working Women’s Centre of South Australia Inc., 1-115.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: Osman Cem ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dikmen A., (2005) “*Workplace Bullying/Mobbing and Its Effects on Intention to Leave the Organization*”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- Durmaz, A. (2008). *Liselerde okul yaşam kalitesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Einarsen S., (1999), “The Nature and Causes of Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, V.20, N.1-2, 16-27.
- Epstein, J. L. and McPartland, J. M. (1976a). *Classroom organization and the quality of school life*. Maryland: Center for Social Organization of Schools.
- Epstein, J. L. and McPartland, J. M. (1976b). The concept and measurement of the quality of school life. *American Educational Research Journal*, 13(1), 15-30.
- Eser, O. (Eylül, 2008). *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*. *Önce Kalite*, 127, 56-58.
- Eser, O. (Eylül, 2008). *Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni*. *Önce Kalite*, 127, 56-58.
- Finn, J. D. (1989). Withdrawing from school. *Review of Educational Research*, 59(2), 117 142.
- Glasman, N. S. (1984). Student achievement and the school principal. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6(3), 283-296.
- Goddard, R. D., Tschannen-Moran, M. and Hoy, W. K. (2001). A multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in students and

- parents in urban elementary schools. *The Elementary School Journal*, 102(1), 3-17.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İş Yeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. İstanbul: Lazer Yayınları
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İş Yeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. İstanbul: Lazer Yayınları.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin yayınları.
- Hallinan, M. T. (2008). Teacher influences on students' attachment to school. *Sociology of Education*, 81(3), 271-283.
- Hansen A. M., Hogh A., Persson R., Karlson B., Garde A. H. ve Orbaek P., (2006), "Bullying at Work, Health Outcomes and Physiological Stress Response", *Journal of Psychosomatic Research*, V.60, N.1, 63-72.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*. (Çev: Heval Bucak). İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet*. (Çev: Heval Bucak). İstanbul: Güncel Yayıncılık.
- Hoel, H., Cooper, C. L. ve Faragher, B. (2001). "The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 443-465.
- Hoffmann, J. P. and Xu, J. (2002). School activities, community service, and delinquency. *Crime & Delinquency*, 48(4), 568-591.
- Holloway, J. (2002). Extracurricular activities and student motivation. *Educational Leadership*, 60(1), 80-81.
- Hunt-Sartori, M. A. (2007). *The relationships among student membership in groups quality of school life, sense of belongingness and selected performance factors*. Unpublished doctoral dissertation, Sam Houston State University, Huntsville Texas.

- Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S.J., ve Ozu-Cengiz, O.(2014). “Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale”. *International Journal of Human Sciences*, 11(2),
- Johnson, D. W. (1981). Student-student interaction: The neglected variable in education. *Educational Researcher*, 10(1), 5-10.
- Karacaoğlu K. ve Reyhanoğlu M., (2006), “Kıbrıs Türk’ü ve Türkiyeli Ayırımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma: KKTC’deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, V.61, N.4, 145-176.
- Karatzias, A., Papadioti-Athanasiou, V., Power, K. G. and Swanson, V. (2001). Quality of school life. A cross-cultural study of Greek and Scottish secondary school pupils. *European Journal of Education*, 36(1), 91-105.
- Kırel Ç., (1994) “Stresin Bireysel Sonuçları”, *Stres Yönetimi*, AÜAÖF Yayınları, Eskişehir,.
- Kim, D. H. and Kim, J. H. (2013). Social relations and school life satisfaction in South Korea. *Social Indicators Research*, 1-23.
- Kong, C. K. (2008). Classroom learning experiences and students’ perceptions of quality of school life. *Learning Environments Research*, 11(2), 111-129.
- Kök S. B., (2006)“İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum, (Mayıs, 2006), 433-448.
- Leithwood, K. and Jantzi, D. (1999). The relative effects of principal and teacher sources of leadership on student engagement with school. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 679-706.
- Leonard, C. A. R. (2002). *Quality of school life and attendance in primary schools*. Unpublished doctoral dissertation, University of Newcastle, Australia.
- Leonard, C. A. R. (2002). *Quality of school life and attendance in primary schools*. Unpublished doctoral dissertation, University of Newcastle, Australia.

- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). "Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Linnakylä, P. and Brunell, V. (1996). Quality of school life in the Finnish and Swedish speaking schools in Finland. *Reading Literacy in an International Perspective*, 203-217.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L. and Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.
- Mahoney, J. (2000). School extracurricular activity participation as a moderator in the development of antisocial patterns. *Child Development*, 71, 502-516.
- Malin, A. and Linnakylä, P. (2001). Multilevel modelling in repeated measures of the quality of Finnish school life. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45(2), 145-166.
- Marcoulides, G. A., Heck, R. H. and Papanastasiou, C. (2005). Student perceptions of school culture and achievement: testing the invariance of a model. *International Journal of Educational Management*, 19(2), 140-152.
- Meehan, B. T., Hughes, J. N. and Cavell, T. A. (2003). Teacher–student relationships as compensatory resources for aggressive children. *Child Development*, 74(4), 1145-1157.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). "Basis Assumptions and Symptoms of Post Traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (1), 87-111.

- Mok, M. M. C. and Flynn, M. (2002). Determinants of students' quality of school life: A path model. *Learning Environments Research*, 5(3), 275-300.
- Namie, G. ve Namie, R. (2009). "U.S. Workplace Bullying: Some Basic Considerations and Consultation Interventions". *Consulting Psychology Journal Special Issue*, Eylül 2009.
- Osterman, K. F. (2000). Students' need for belonging in the school community. *Review of Educational Research*, 70(3), 323-367.
- Özarallı N. ve Torun A., (2007) "Çalışanlara Uygulanan Zorbalığın Mağdurların Kişilik Özellikleri, Negatif Duygular ve İşten Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya, (Mayıs, 2007), 939-947.
- Paussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Peck M. S., (1998) *People of the Lie the Hope for Healing Human Evil*, New York, Touchstone,
- Peck M. S., (2003) *Kötülüğün Psikolojisi*, (Çeviren: G. Talay), Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul,
- Randall, P. (2001). *Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims*. [Elektronik Sürüm] Londra: Brunner-Routledge.
- Resch M. ve Schubinski M., (1996), "Mobbing-Prevention and Management in Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, V.5, N.2, 295-307.
- Sabo, D. J. (1993). *The organizational climate and health and the quality of student life in middle schools* (Doctoral dissertation, Rutgers, The State University of New Jersey).
- Salin, D. (2003). "Ways of Explaining Workplace Bullying: A review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment". *Human Relations*, 56, 1213-1232.

Salvucci, A. P. The Office Bully Part III.
<http://www.selfgrowth.com/articles/salvucci2.html> Erişim: 01.11.2017.

Samdal, O., Wold, B. and Bronis, M. (1999). Relationship between students' perceptions of school environment, their satisfaction with school and perceived academic achievement: an international study. *School Effectiveness and School Improvement*, 10(3), 296-320.

Sarı, M. (2007). *Demokratik değerlerin kazanımını sürecinde örtük program: Düşük ve yüksek "Okul Yaşam Kalitesine" sahip iki ilköğretim okulunda nitel bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Savaş, F.B. (2007). *İş Yerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.

Sullivan, P. (1978). *The quality of school life and alienation from school as perceived by secondary school students*. Unpublished master of arts thesis, McGill University, Montreal, Canada.

Tezcan, M. (1985). *Eğitim sosyolojisi* (4. baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:150.

Thien, L. M. and Razak, N. A. (2012). Academic coping, friendship quality, and student engagement associated with student quality of school life: A Partial Least Square Analysis. *Social Indicators Research*, 1-30.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.

Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Platin Yayınları.

Uzunçarşılı Ü. ve Yoloğlu N., (2007), "Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi", *Öneri*, C.7, S.27, 1-8.

Van Maele, D. and Van Houtte, M. (2011). The quality of school life: Teacher-student trust relationships and the organizational school context. *Social Indicators Research*, 100(1), 85-100.

- Vaquera, E. and Kao, G. (2008). Do you like me as much as I like you? Friendship reciprocity and its effects on school outcomes among adolescents. *Social Science Research*, 37(1), 55-72.
- Vartia, M. (1996). "The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.
- Verkuyten, M. and Thijs, J. (2002). School satisfaction of elementary school children: The role of performance, peer relations, ethnicity and gender. *Social Indicators Research*, 59(2), 203-228.
- Westhues, K. (2004). *Workplace mobbing in Academe: Reports from Twenty Universities*. Newyork: Edwin Mellen Press.
- Witziers, B., Bosker, R. J. and Krüger, M. L. (2003). Educational leadership and student achievement: The elusive search for an association. *Educational Administration Quarterly*, 39(3), 398-425.
- Yalım D., (2005) *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, Hayat Yayıncılık, İstanbul,
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bursalıoğlu, Ziya (1994).Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara:PEGEM Yayınları No:9.
- Aydın, Mustafa (1998). Eğitim Yönetimi: Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler. Ankara:Hatiboğlu Yayınevi.
- Varış, Fatma ve Diğerleri. (1991). Eğitim Bilimlerine Giriş. Ankara:Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Tatlıdil, Ercan (1993). Toplum Eğitim Ve Öğretmen. İzmir:Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No:7

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). "On the relationship Between Mobbing Factors, and job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 215-237



EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,
Bu anket formu, "OKULDAKİ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kişisel bilgileri belirlemeye yöneliktir. İkinci bölüm de ise, araştırma konusuyla ilgili görüşleri belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Aşağıdaki maddelerde belirtilen yargılarla ilgili görüşlerinizi objektif olarak içtenlikle cevaplamanız büyük önem arz etmektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırma amaçları dışında başka bir yerde kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Necla YILMAZ
Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enst. Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanını lütfen işaretleyiniz.

1) Cinsiyetiniz nedir ?

*

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kadın
 Erkek

2) Yaşınız kaçtır? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 22-34
 35-44
 45-60
 60 Yaş Üstü

3) Aylık Geliriniz (Ortalama)

*

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1600 TL Altı
 1601 - 2000 TL
 2001 - 3000 TL
 3001 - 4000 TL
 4000 TL Üstü

4) Eğitim Durumunuz

*

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Lise
 Önlisan
 Lisans
 Lisansüstü

5) Medeni Haliniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Bekar
 Evli

6) Toplam Mesleki Çalışma Süreniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1 Yıl ve altı
 2 - 5 Yıl
 6 - 10 Yıl
 11 - 15 Yıl
 16 - 20 Yıl
 21 Yıl ve üzeri

7) Şu anki Kurumunuzda Çalışma Süreniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- 1 Yıl ve altı
 1-3 Yıl
 4-6 Yıl
 7-9 Yıl
 10 Yıl ve üzeri

İŞ YAŞAM KALİTESİ

Bu kısımda, “İş Yaşam Kalitesi” konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1) Üst düzey yöneticilerimle iş sorunlarım hakkında doğrudan ve kolayca konuşabiliyorum.

*

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

2) Emeklilik haklarım için fırsatları yeterli bulmuyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

3) Aldığım maaş işe bağlılığı olumlu yönde etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

4) Çalışmamla ilgili değişiklikleri veya güncellemeleri takip etme fırsatım yok. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

5) Açık oturumlar, konferanslar ve paneller gibi mesleki gelişim fırsatlarına katılımım teşvik ediliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

6) Okuldaki çalışmalarım hakkında karar verme yetkisine sahip değilim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

7) Aldığım maaş, alanımdaki kitaplar ve dergiler gibi akademik yayınları takip etmek için yeterli. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

8) Çalıştığım okulun sağlıklı çalışma koşulları var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

9) Üstlerim tarafından eşit muamele görüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

10) Kariyer yapmak isteyenler (lisansüstü eğitim veya staj eğitimi gibi) için gerekli destekleme imkanları sunulmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

11) Okulun eğitim ve öğrenim faaliyetleri için uygun bir ortamı vardır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

12) Okulumdaki derslik sayısı eğitim ve öğrenim için yeterli değil. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

13) Okulumun tatmin edici çalışma koşulları var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

14) İşimde yeteneklerimi kullanabileceğimi düşünmüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

15) Okul yöneticileri öğretmenlerle işbirliği yapar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

16) İşimi iyi yapmam için gerekli fırsatlar var. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

17) Aldığım maaş işimde üretkenliğimi olumsuz etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

18) Bu okulun bir üyesi olmaktan memnunum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

19) İşlerim ile ilgili yöneticilerden yardım ve katkı alabilirim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

20) Aldığım maaşın yaptığım iş için yeterli olduğunu düşünmüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

21) Meslektaşlarımla iyi anlaşırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

22) Genel olarak izole çalışıyorum (bireysel olarak; herhangi bir yardım almadan). *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

23) Okul personeli arasında güven ilgili sorun var.

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

24) Kendimi iş yerinde geliştirmek için gerekli fırsatlar sunuldu. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

25) Haklarımı iş yerinde özgürce savunamam. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

26) Benim bireysel değerlerim okul değerleri ile uyuyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

MOBBİNG

Bu kısımda, "Mobbing" konusunda, görüşlerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup değerlendirerek uygun bulduğunuz sadece bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1) Bazı kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

2) İşinizle ilgili utandırılmanız ve alay konusu edilmeniz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

3) Beceri düzeyinizden (başarabileceğinizden) daha düşük işlerin verilmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

4) Bazı önemli sorumluluklarınızın sizden geri alınması ya da önemsiz veya hoş olmayan işlerle değiştirilmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

5) Hakınızda söylenti ve dedikodu yayılması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

6) Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya “olayların dışına atılmanız”. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

7) Kişiliğiniz (alışkanlıklarınız, geçmişiniz gibi), tutumlarınız ve kişisel hayatınızla ilgili aşağılayıcı, dalga geçen ve kırıcı sözler (hakaret etmek) söylenmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

8) Size bağırlması veya nedensiz bir öfke ya da azarlanmaya (sözlü şiddete) hedef olmanız.

** Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

9) Parmakla tehdit edilme, kişisel alanın ihlali, itme, yol keserek tehdit edilme gibi tehdit durumlarına maruz kalmanız. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

10) İşinizi bırakmanız gerektiğine dair işaret veya ipuçlarının verilmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

11) Hatalarınızın veya başarısızlıklarınızın sürekli hatırlatılması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

12) Siz geçerken yokmuşsunuz gibi davranılması veya düşmanca davranılması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

13) Sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

14) Görüş ve düşüncelerinizin dikkate alınmaması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

15) İyi anlaşamadığınız veya kurum içinde çok yakın olmadığınız insanların günlük şakalarına maruz kalmanız. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

16) Gereksiz veya zamanında bitirmeniz mümkün olmayan işlerin verilmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

17) Size karşı suçlamaların veya iddiaların ileri sürülmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

18) İşinizin gereğinden çok denetlenmesi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

19) Yasal hakkınız olan bazı şeyleri (hastalık izni, tatil veya iş seyahati masrafları gibi) talep etmemeniz yönünde baskı yapılması. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

20) Aşırı alaya, satışmaya, takılmaya ve iğnelenmeye maruz kalmanız. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Kararsızım
 Katılıyorum
 Kesinlikle Katılıyorum

21) Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

22) Gerçekten şiddet/fiziksel istismara veya şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalmanız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- Kesinlikle Katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kararsızım
- Katılıyorum
- Kesinlikle Katılıyorum

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: Yılmaz, Necla

Uyruk: Türk (T.C.)

Doğum Tarihi: 17 Haziran 1985, Marmaris

Medeni Durum: Evli

Telefon: 0 532 782 87 02

email: necla.yilmaz@bahcesehir.k12.tr

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ege Üniversitesi	2008
Lise	Dalaman Anadolu Lisesi	2003

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2008-2013	Uğur Dershaneleri	Matematik Öğretmeni
2013-...	Bahçeşehir Koleji	Matematik Öğretmeni

YABANCI DİL

İngilizce (İleri Düzey)

SERTİFİKALAR

Pedagojik Formasyon Eğitim Sertifikası	Burdur/ TÜRKİYE
İzmir İli Konak İlçesi Özel İzmir Türk- Amerikan Derneği Dil Kursu Kurs Bitirme Sertifikası	İzmir/ TÜRKİYE
New Trends In Education Certificate	İstanbul/TÜRKİYE
Bahçeşehir Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Mentorluk Eğitim Sertifikası	İstanbul/TÜRKİYE
Destination Imagination Certificate Of Completion	İzmir/TÜRKİYE
Eğitimle Dünyayı Değiştirmek Elinizde Konferansı Katılım Sertifikası	İstanbul/TÜRKİYE
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Katılım Belgesi	İstanbul/TÜRKİYE
Egesanat Diksiyon Kursu Sertifikası	İzmir/TÜRKİYE
Türk Eğitim Gönüllüleri Gönüllüm Eğitimci Katılım Teşekkür Belgesi	İzmir/TÜRKİYE