



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MOBBİNG, ÖZNEL İYİ OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM:
PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma AYKAÇ

TOKAT
Ocak, 2016



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMA YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MOBBİNG, ÖZNEL İYİ OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM:
PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatma AYKAÇ

Danışman: Prof. Dr. Recep KOÇAK

TOKAT
Ocak, 2016

JÜRİ İMZA SAYFASI

**MOBBİNG, ÖZNEL İYİ OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM:
PSİKOLOJİK DANIŞMANLAR ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 22.01.2016

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Tahsin İLHAN

Tahsin İlhan

Üye : Prof. Dr. Recep KOÇAK (Tez Danışmanı)

Recep Koçak

Üye : Yrd. Doç. Dr. Kemal BAYTEMİR

Kemal Baytemir

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü M. Doç. Dr. Ömer Faruk SÖRMEZ

Mühür
İmza
Sormez

ETİK SÖZLEŞME

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgi toplama ve raporlaştırma sürecinin Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna, genel akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak gerçekleştirildiğini; bu tez çalışmasını “intihali engelleme” programı ile taradığımı, bana ait olmayan tüm bilgi, düşünce ve bulgulara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan eder, sorumluluğun tarafıma ait olduğunu kabul ederim.

Tarih

Tez Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Fatma AYKAÇ

İmzası

ÖNSÖZ

Tanrım, bana değiştirebileceğim şeyleri değiştirmek için ‘cesaret’, değiştiremeyeceğim şeyleri kabul etmem için ‘sabır’, ikisi arasındaki farkı bilmek için ‘akıl’ ve beni aşkın körlüğünden ve yalanlarından koruyacak ‘dostlar’ ver (Aborjinlerin Sükûnet Duası). Yaşantımızın her anında karşılaştığımız sorunlar ile ilgili gerçekçi çözümler üretebilmek ve iş ortamlarını daha yaşanılabilir kılmak adına...

Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde çok yaygınlaşan mobbing kavramı, iş yerinde duygusal taciz veya iş yerinde psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet farkı gözetmeksizin, neredeyse tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen ve çalışma hayatındaki insanlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle gün geçtikçe önem kazanan mobbing, psikolojik olarak olumsuz sonuçlar ortaya çıkarırken, bunun işyerine yansımaları da işyerindeki verimliliğin ve etkinliğin azalması şeklinde olmaktadır.

Birçok baskı etmenine maruz kalan psikolojik danışmanların iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalmaları, eğitim sisteminin sağlıklı işleyebilmesi adına duyarlılık ve titizlikle incelenmeli ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması önemlidir. Bu çalışma ile psikolojik danışma alanında karşılaşılan mobbing davranışlarının öznel iyi oluş ile mesleki doyumu açıklayıcı rolü araştırılmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmanın psikolojik danışmanlarda farkındalık oluşturmak, kişilerin yaşadıklarına anlam katmak, iş yaşamındaki ortama ilişkin daha bilinçli yaşam sürmelerine katkıda bulunmak ve mobbinge karşı daha akılcı çözümler üretmelerini sağlamak adına yol gösterici olduğu düşünülmektedir.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanmasında ve uygulanmasında bilgi ve tecrübeleriyle bana her türlü desteği sağlayan katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen, sabırla yol gösteren ve beni yönlendiren değerli tez danışmanım Prof. Dr. Recep KOÇAK' a teşekkürlerimi sunarım. Tezin incelenmesi ve eksikliklerinin giderilmesi konusunda önerileri ve desteklerinden dolayı değerli hocalarım Doç. Dr. Tahsin İLHAN ve Yrd. Doç. Dr. Kemal BAYTEMİR'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırma sürecinde bilgi ve önerilerinden büyük ölçüde yararlandığım, sorularımı sabırla ve hoşgörüyle cevaplayan, verilerin analizi, tezin yazılması ve incelenmesi konusunda yardımlarını esirgemeyen Uzm. Psk. Dan. Ahmet ALTINOK'a, yüksek lisansa başlamama vesile olan ve bu zorlu süreçte maddi manevi desteğini esirgemeyen sınıf arkadaşım Uzm. Psk. Dan. Ömer ÖZER'e, araştırmayı yaptığım dönemde ölçeklerin uygulanması konusunda yardımda bulunan Sivas RAM ve Suşehri RAM personellerine, yüksek lisans eğitimi sırasında bana evini açan ve her türlü desteği veren değerli meslektaşım Uzm. Psk. Dan. Hatice KARASU'ya; mesai arkadaşlarımdan; karşılaştığım mobbing davranışlarına karşı akılcı çözümler üretebilmem adına desteğini esirgemeyen Psk. Dan. Bülent ERMAN ve İngilizce çeviri konusunda yardımdan dolayı değerli mesai arkadaşlarım Psk. Dan. Gaye AKAT'a ve Psk. Dan. Buket Öztürk'e tezin yazımı konusunda verdiği destekten dolayı değerli dostum Emine BARDACI'ya, yüksek lisans yapmam konusunda beni yüreklendiren, stresli ve sıkıntılı dönemlerimde gönülden desteğini hissettiğim, kişisel ve mesleki konularda her zaman yanımda olan Psk. Dan. Seher GÖKÇE'ye teşekkürlerimi bir borç biliyorum.

Bütün eğitim yaşantımda maddi ve manevi desteğini her daim hissettiğim değerli babam Saim AYKAÇ ve annem İfadiye AYKAÇ'a, tezimi ithaf ediyorum.

Fatma AYKAÇ

ÖZET

Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Çalışma

AYKAÇ, Fatma

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Recep Koçak

Ocak 2016 xii+79 sayfa

Bu çalışmada psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının cinsiyet, yaş ve kıdem değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu çalışma ilişkisel tarama modelinde bir araştırma olup, çalışma grubunu, İç Anadolu'da bir ilde görev yapmakta olan 142 Psikolojik Danışman oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında, Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği, Öznel İyi Oluş Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının mesleki doyum ve öznel iyi oluş puanlarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığı incelenmiş, çoklu regresyon analizi sonucunda, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının demografik verilere göre farklılaşması değerlendirildiğinde, kadın psikolojik danışmanların erkek psikolojik

danışmanlara göre, mesleki uygulamaların, potansiyelin ve sosyal ilişkilerin engellenmesine daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, göreve yeni başlayan psikolojik danışmanların kıdemli psikolojik danışmanlara göre potansiyellerinin daha fazla engellendiği de tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ilgili alanyazın çerçevesinde tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik danışman, mobbing, öznel iyi oluş, mesleki doyum



ABSTRACT

**Mobbing, Subjective Well-Being and Vocational Satisfaction: A Study on
Psychological Counselors**

AYKAÇ, Fatma

**Department of Educational Sciences; Master Degree, Psychological Counseling and
Guidance of Educational Sciences**

Thesis Advisor Prof. Dr. Recep Koçak

This study investigates, whether the scores of psychological counselor's exposure to mobbing are the significant predictors of subjective well-being and vocational satisfaction scores or not. Also whether exposure to mobbing vocational satisfaction scores significantly differentiate according to age, gender and length of service or not. On this study the co-relational analysis model were used and the participants in the study were 142 psychological counselors who had been working in one of the cities at Central Anatolia Region. The Scale of Intimidation for Teachers, The Scale of Subjective Well-being, The Scale of Vocational Satisfaction and a personal information form prepared by the researcher were used as instruments to collect the data.

This study revealed that there was an inverse proportional relationship between psychological counselor's subjective well-being, scores of exposure to mobbing and sub-dimensions. Furthermore, the results also demonstrate an inverse proportional relationship between exposure to mobbing scores, sub-dimensions scores and vocational satisfaction scores. According to the result of analysis, this study also investigates whether exposure to mobbing is a predictor of vocational satisfaction and subjective well-being scores or not. Multiple regression analysis results showed that psychological counselor's exposure to mobbing explained %34 of vocational satisfaction, %19 of subjective well-being and exposure to mobbing is a significant predictor of these.

According to demographic data differentiate evaluations of counselor's exposure to mobbing scores; female psychological counselors are more likely to be blocked about vocational practice potential and social relations than male psychological counselors. Moreover, psychological counselors who are inexperienced are more likely to face

potential blocking than experienced psychological counselors. Findings are discussed and related suggestions are given at the literature review.

Key Words: *Psychological counselor, mobbing, subjective well-being, vocational satisfaction*



İÇİNDEKİLER

JÜRİ İMZA SAYFASI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ETİK SÖZLEŞME.....	iii
ÖNSÖZ	i
TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi	4
Sınırlılıklar	6
Sayıtlar	6
Tanımlar	6
BÖLÜM II	8
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
Mobbing	8
Mobbing Süreci	13
Mobbing Türleri.....	14
Dikey Mobbing	14
Yatay Mobbing	14
Mobbinge Maruz Kalabilecek Kişiler	17

Mobbing Davranışını Gösterebilecek Kişiler.....	17
Mobbing İzleyicileri.....	18
Diplomatik izleyici	18
Yardakçı izleyici	19
Fazla ilgili izleyici	19
Bir şeye karışmayan izleyici	19
İkiyüzlü yılan izleyici	19
Mobbingin Nedenleri	20
Mobbing Uygulayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	20
Çalışma Ortamından Kaynaklanan Nedenler	21
Mobbinge Uğrayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	22
Mobbingin Sonuçları.....	23
Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar:	23
Mobbingin Uygulandığı İşyeri Ortamına İlişkin Sonuçlar:	24
Mobbingle Başa Çıkma Yolları	25
Mobbinge Maruz Kalmamak İçin Alınacak Önlemler.....	26
Öznel İyi Oluş	27
Öznel İyi Oluşu Etkileyen Etmenler	29
Gelir	29
Yaş ve Cinsiyet	29
İş.....	30
Sağlık	30
Evlilik.....	30
Eğitim.....	30
Kişilik.....	31
Kültür	31
Öznel İyi Oluş Kuramları.....	31

Erek (Telic) Kuramı.....	31
Etkinlik (Activity) Kuramı.....	32
Tavandan Tabana (Top-down) ve Tabandan Tavana (Bottom-up) Kuramları.....	32
Yargı Kuramları (Judgment Theories).....	33
a. Sosyal Karşılaştırma Kuramı	33
b. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı (Multiple Discrepancy Theory):	34
Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı	34
Uyum (Adaptation) Kuramı.....	34
Akış Kuramı.....	35
Dinamik Denge (Dynamic Equilibrium) Kuramı	35
Mesleki Doyum.....	35
Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	37
Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler	38
Mesleki Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	38
Ücret:	39
Çalışma Şartları:	39
Terfi:	39
Yöneticilerin Yaklaşımı:.....	39
III. BÖLÜM.....	40
YÖNTEM	40
Araştırma Modeli	40
Çalışma Grubu	40
Veri Toplama Araçları	41
Kişisel Bilgi Formu.....	41
Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği	41
Mesleki Doyum Ölçeği.....	43
Öznel İyi Oluş Ölçeği	43

Veri Toplama Süreci	44
Verilerin Analizi.....	44
BÖLÜM IV.....	46
BULGULAR.....	46
Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması	46
Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	47
Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması	48
Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanları ile Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi	49
Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Tarafından Anlamlı Düzeyde Yordanmasına Yaptıkları Katkılara İlişkin Bulgular.....	50
Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının, Öznel İyi Oluş Puanlarının Yordanmasına Yaptıkları Katkılara İlişkin Bulgular.....	54
BÖLÜM V	57
BÖLÜM VI.....	63
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
Sonuçlar.....	63
Öneriler	63
Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	63
Araştırmacılara Yönelik Öneriler	64
KAYNAKÇA.....	65
EKLER.....	74
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcı Profili.....	41
Tablo 2: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları.....	46
Tablo 3: Varyansların Homojenliğinin Test Edilmesi	47
Tablo 4: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	47
Tablo 5: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdeme Göre Varyans Testi Sonuçları.....	48
Tablo 6: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	49
Tablo 7: Bağımsız Değişkenlerin, Tolerans ve VIF Değerleri	52
Tablo 8: Demografik Değişkenlerin ve Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Mesleki Doyumu Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	53
Tablo 9: Demografik Değişkenlerin ve Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Öznel İyi Oluş Düzeyini Yordaması Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	56

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖYYÖ: Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği

ÖİO: Öznel İyi Oluş

MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği



BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde, problem durumuna, alt problemlere, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, sayıltılarına, tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

Problem

Psikososyal bir varlık olan insanın, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir arada yaşama zorunluluğu, ortak değer ve davranışların oluşmasına neden olmuştur. Bu zorunluluğun içerisinde olan iş ya da meslek insan yaşamının önemli bir bölümünü oluşturur. Kişinin sahip olduğu iş onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkânları ve hayattan aldığı zevki belirler (Baltaş ve Baltaş, 2008).

İnsan yaşamının önemli bir bölümünü işte geçirmekte; burada karşılaşılan güzel ve kötü durumlar aileyle, arkadaşlarla paylaşılabilir. Benzer bir biçimde aile ve arkadaşlarla yaşanan hoş ve hoş olmayan durumlar da işyerine taşınabilmektedir (Dikmen, 1995). Son yıllarda iş yerlerinde yoğun psikolojik baskıların yaşandığı gözlenmiş, Zapf (1999), Einarsen (1999) gibi araştırmacılar tarafından incelenen bu durum, 'iş yerinde psikolojik terör' olarak ifade edilmiştir. Leymann (1996) ise bu durumu mobbing olarak ifade etmiş, tanımını da bir ya da birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, düşmanca ve ahlakdışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terör olarak yapmıştır. Field (1996) bu tür davranışları zorbalık olarak ele almış ve bir kimsenin kurbanın kendine güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız biçimde saldırması olarak tanımlamıştır. Tınaz (2006) mobbingi iş yerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlamıştır. Mobbing kavramı, çalışanlara, üstleri, astları veya elit düzeyde çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Kısacası mobbing, işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanabilir.

Çalışanların sağlığını büyük oranda etkileyen ve çalışanlar üzerinde ciddi etkiler bırakabilen bu tür olumsuz tutum ve davranışlar iş yerindeki verimliliği ve amaçları

gerçekleştirme düzeyini de etkiler. Bu durum kurban olarak seçilen kişilerde psikolojik, fizyolojik rahatsızlıklar meydana getirerek, kişileri depresyona, intihara kadar sürükleyebilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Çalışma ortamı için olumsuz bir hava yaratan, iş görenin mesleki başarısını, sosyal ilişkilerini ve hatta sağlığını olumsuz yönde etkileyen mobbing, örgütsel bağlılığını zayıflatan ve kişiyi işten ayrılmaya zorlayan bir durum olarak karşımıza çıkarken bu durum örgütsel bağlılığın azalmasına neden olarak iş görenin, bulunduğu ortamdan uzaklaşma, gerek fiziksel, gerek psikolojik, gerekse sosyal açıdan daha rahat olabileceği ve bağlılığını sunabileceği farklı işyerlerine yönelmesine neden olmaktadır (Yüçetürk, 2005).

Mobbing ile ilgili araştırmalar çoğalmaya başlayınca, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da mobbingin önemine değinme gereği duymuş ve 1998' de İş Yerinde Şiddet adlı bir rapor yayınlamıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Zapf, Knorz ve Kulla (1996) mobbing ile örgütteki sosyal çevre ve sağlık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Einarsen (1999) mobbingin doğasını ve nedenlerini irdelemiş, Hubert ve Veldhoven (2001) mobbing davranışlarının en çok hangi sektörde görüldüğünü araştırmıştır. Bunların dışında araştırmaya konu olan mobbinge ilgi mobbingin kapsamı, sınırları, hangi sektörlerde daha çok görüldüğü, mobbing stratejileri gibi konuları kapsayan birçok araştırmaya (Leymann, 1990; Leymann, 1996; Adams, 1992; Kirel, 2007; Poussard ve Çamuroğlu, 2007; Tınaz, 2008) rastlanılmıştır.

Mobbing ile ilgisi olduğu düşünülen öznel iyi oluş kavramı beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanması ve genel olarak bireyin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarını içermektedir. Çalışanların iş yaşamı kalitesinin yükselmesiyle öznel iyi oluş düzeylerinin de buna paralel olarak arttığı; aile içi çatışmaların azaldığı, çalışanların hem ailelerine hem de çalıştıkları örgütlerde sorumluluklarını yerine getirmede daha dikkatli oldukları belirlenmiştir (Scandura ve Lankau, 1997).

Mobbing ile ilişkili olduğu düşünülen diğer bir kavram olan mesleki doyum ise belli bir işi ya da mesleği icra eden kişilerin yaptıkları işle ilgili memnuniyetlerini ifade etmektedir (Mersin, 2007). Mesleki doyumda azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince genellikle huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı

gibi sorunlarla ilişkili görünmektedir. Bu sorunların iş performansına yansımaları da verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgöründe azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Batıgün ve Şahin, 2006). Mobbing ile mesleki doyum arasında ilişki olduğunu öne süren araştırmalara bakıldığında; Vartia (1996), Einarsen, Raknes, Matthiesen (1994), Salin (2003) çalışmalarında, mesleki doyumun azalması ve örgüt ikliminin olumsuz özellikler taşımasında, örgütlerde oluşan mobbing davranışlarının neden olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Hoel ve Cooper (2000), aşırı iş yükü, olumsuz örgüt iklimi, mesleki doyumsuzluk ve işyerinde yaşanan mobbing arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bireylerin yetiştirilmesinde sorumluluk taşıyan ve branş öğretmenleri arasında yer alan psikolojik danışmanların gerek öğrencilerle gerek idareci, veli ve diğer öğretmenlerle ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalar, stresli durumlar, mobbinge maruz kalmaları onların üretkenliklerinde, çalışma istek ve azimlerinde, insanlarla olan etkileşimlerinde, öznel iyi oluşları ve meslekten aldıkları doyum üzerinde olumsuz etkilerde bulunabilmektedir. Bu nedenle bu araştırma psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma, öznel iyi oluş ve mesleki doyumlarını incelemesi açısından önemlidir. Bu araştırma ile psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Türkiye’de rehberlik ve psikolojik danışma alanında yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum konusunda yapılan çalışmaların çok fazla olmadığı söylenebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, Çivilidağ (2007), okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerini incelemiştir, Hamamcı ve Göktepe Oskargil (2004), okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelendiği bir çalışma yapmışlardır. Tezer ve Uzer(1992), Uslu(1999), Sevim ve Hamamcı (1999), Kağan (2005) gibi araştırmacılar da araştırmalarında, psikolojik danışmanlarda iş doyumu ile ilgili çalışmalar yaparken, Çivilidağ (2007), Aysan ve Bozkurt (2004) psikolojik danışmanların yaşam doyumlarını incelemiştir. Yurtdışında ise Leinbaugh, Hazler, Bradley ve Hill (2003), psikolojik danışmanlık bölümünde 230 öğretim üyesinin öznel iyi oluşunu etkileyen faktörleri incelemiştir.

Türkiye’de daha önce bu konu ile ilgili doğrudan yapılmış bir tez çalışmasına rastlanılamamıştır. Bunun için bu çalışmanın, psikolojik danışma alanında karşılaşılan mobbing davranışlarına dikkat çekmesi, psikolojik danışmanların karşılaştıkları mobbing uygulamaları hakkında gerçekçi bir değerlendirme yaparak mobbing davranışlarının önlenmesi için öneriler ortaya koymaya çalışması bu anlamda alandaki önemli bir eksikliği tamamlamada katkı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda bu araştırma mobbingin, psikolojik danışmanların verimliliğinin azalmasına, tükenmişliklerine neden olmasına, iyi oluşlarının üzerindeki zararlı etkilerine dikkat çekmesi ve eğitim kurumları tarafından dikkate alınmasının gerekliliğini ortaya koyması yönünden önem taşımaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında psikolojik danışmanların karşılaştıkları mobbing (yıldırma) uygulamalarına dikkat çekmek, bu kavramla ilişkisi olduğu düşünülen mesleki doyum ve öznel iyi oluş kavramlarının incelenmesi ve bulgular ışığında gelecekte yürütülecek çalışmalara yönelik öneriler geliştirmektir.

Araştırmanın Amacı

Psikolojik danışmanlarda mobbinge maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerini açıklayıcı rolünü belirleme bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın temel amacına dayalı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Psikolojik danışmanların mobbing puanlarında, yaş, cinsiyet, kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Psikolojik danışmanların mobbing puanları ile öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Psikolojik danışmanların mobbing puanları, öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanları tarafından anlamlı düzeyde yordanmakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Mobbing davranışları her geçen gün çalışma hayatında yaygınlaşmaktadır. Bazı mağdurlar bu durumu tolere edebilirken bazıları bu durumdan yoğun bir şekilde etkilenmekte hem kendine hem çevresindekilere büyük zararlar verebilmektedirler.

Tınaz (2008), “ İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing)” adlı kitabında bu davranışlara maruz kalan çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlık problemleri ile karşı karşıya kaldıkları, bu nedenle istifaların arttığı hatta insanların intihar etmelerine neden olacak kadar büyük ve olumsuz sonuçlar doğurduğundan bahsetmiştir. Öğretmenler de zaman zaman mobbinge maruz kalmakta, yaşadıkları sık ve yoğun stres dönemlerini niteliksel, davranışsal, fizyolojik ve psikolojik tepkiler izlemektedir. Bu tepkilerin birikimi bir süre sonra öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğinde kalma ya da kalmama kararını etkilemekte, sonunda uzun süre yaşanan iş stresi ve stresle baş etmedeki başarısızlığın fark edilmesi tükenmeye yok açmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar üzerinde baskı ve zorlanma yaratırken, bu durumun uzun sürmesi ciddi sağlık sorunları oluşmasına (kroner kalp hastalığı, yüksek tansiyon, sindirim sistemi, genel sağlığın bozulması, akıl ve ruh sağlığı, uykusuzluk, depresyon, vb.) neden olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

Eğitim kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanlar, öğrencilerin yeteneklerinin ve güçlü yanlarının pekiştirilmesinde ve yaşama aktarılmasında önemli birer köşe taşı konumundadırlar ve okulda, öğrenci, veli, yöneticiler vb. kesimle sürekli etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu yoğun çalışmaların yanı sıra psikolojik danışmanların kendilerini geliştirecek ve yenileyecek imkânları bulamaması, çalışma ortamında meydana gelen aksaklıklar, diğer çalışanların görev tanımına ilişkin yanlış inanışları, işin gerektirdiklerini yapmayı engellemektedir. Çalışılan ortamdan kaynaklı yetersizlikler, psikolojik danışmanın bilgi ve deneyim eksikliği, karşılaştığı olumsuz durumlar ile ilgili mücadele gücü, öğrenci sayısının fazlalığı gibi etkenler de iş yerinde çeşitli sorunlar ile birlikte mobbing yaşanmasına neden olabilmektedir. Psikolojik danışmanların karşılaştıkları mobbing davranışlarının ise mesleki doyum ve öznel iyi oluşlarını olumsuz etkilemesi beklenen bir durumdur. Diğer taraftan her hangi bir mobbing davranışına maruz kalmayan, öznel iyi oluş içerisinde olan ve mesleki doyumunu yüksek psikolojik danışmanların iş verimliliğinin artması muhtemeldir. Bu yüzden Psikolojik danışmanların beden ve ruh sağlığını korumak, onu çalışmanın ve iş yerinin fizyolojik, toplumsal kaynaklı zararlı etkilerinden uzak tutmak çağdaş eğitim sisteminde önemli bir yere sahip olmalıdır.

Türkiye’de psikolojik danışma alanında mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum ile ilgili araştırmalara oldukça az rastlanılmıştır. Bu kavramlar ile ilgili ayrı ayrı

cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, çalışılan ortam açısından çalışmalar yapılırken, bu araştırma olduğu gibi doğrudan mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum arasındaki ilişkilerin ve yordayıcılığın incelendiği bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bunun için bu çalışma ile psikolojik danışma alanında karşılaşılan mobbing davranışlarına dikkat çekmek, oluşabilecek olumsuzlukların ortaya çıkması, çözülmesi ya da önlenmesi, psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri konusunda çalışma yapacak araştırmacılar için yol gösterici olması ve araştırma bulgularının ilerideki yeni çalışmalara ışık tutması umut edilmektedir.

Sınırlılıklar

1. Bu çalışmada elde edilen veriler İç Anadolu'nun bir ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi resmi okullarda çalışan psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma, öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma sonuçları Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin, Öznel İyi Oluş Ölçeğinin ve Mesleki Doyum Ölçeğinin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Sayıtlar

1. Katılımcıların çalışma konusu ile ilgili değişkenler açısından kendilerini değerlendirebilmeleri için yeterli deneyime sahip oldukları varsayılmıştır.

Tanımlar

Mobbing: Çalışanlara üstleri, astları ya da eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, aşağılama, tehdit, şiddet gibi anlamlara gelmektedir (Einarsen, 2000).

Öznel İyi Oluş: Bireylerin yaşamları ile ilgili vardıkları yargı, yaşamlarından aldıkları doyum, mutluluk ve olumlu duyguların toplamıdır. Öznel iyi oluşta, bireyin yaşamını bilişsel ve duyuşsal açıdan değerlendirmesi söz konusudur. Bu anlamda öznel iyi oluş, yaşamdan doyum alma, olumlu duyguları sık ve olumsuz duyguları az yaşama şeklinde tanımlanmaktadır (Argyle, Martin ve Crossland, 1989; Diener, 1984).

Mesleki Doyum: Çalışanların yaptıkları işler dolayısıyla duydukları hoşnutluk duygusu veya iş yerlerindeki rollerine karşı gösterdikleri tepkiye denir. Mesleki doyum,

mesleğin kapsamı ve meslek ortamına karşı bireylerin olumlu tutumlarının tamamı olarak da ifade edilmektedir (Şimşek, 1994).

Psikolojik Danışman: Eğitim-öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir (M.E.B. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2001).



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde mobbing kavramının tanımları, uygulama nedenleri, süreci, türleri, sonuçları ele alınmaktadır. Ayrıca mobbingle ilişkisi olduğu düşünülen mesleki doyum ve öznel iyi oluş kavramlarına yer verilmiştir. Türkiye’de ve yurt dışında yapılmış olan ve hem konunun temelini oluşturan kavramlar açısından önemli görülen hem de bu araştırmayı destekleyici nitelikte olduğu düşünülen çeşitli araştırmalara da bu bölümde yer verilmiştir.

Mobbing

Mobbing kavramı köken olarak, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobilevulgus” a dayanmaktadır (Kolodej, 2005). Latince “mobile vulgus” sözcüğünden türetilen mobbing, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizcede “mob” fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi manalara gelmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003). Dünyanın belli başlı dillerinde ise bu terim direk mobbing olarak geçmektedir. Bunun nedeni ise kavramın tam karşılığının olmaması ve bilim adamlarının kavram kargaşasına yol açmama isteğidir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing (Yıldırma) ifadesini ilk olarak Lorenz, 1960’larda hayvan davranışlarını tasvir etmek amacıyla kullanmıştır. Lorenz’e göre mobbing, küçük hayvan gruplarının daha büyük hayvan gruplarının tehdidini önlemek ve düşmanı kaçırmak için gösterdikleri davranışlardır. İlk kez, “iş yerinde yıldırma” ifadesini ise Brodsky, 1976 yılında yayınlanan, ağır iş koşullarını incelediği kitabında yer vermiştir (Leymann, 1996). Ancak mobbing (yıldırma) kavramı ayrıntılı olarak ilk defa 1980’li yılların sonunda Alman Endüstri Psikoloğu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. Leymann (1996), mobbing kavramını, birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlamaktadır.

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma gerçekleştiren bilim adamları, iş yeri ile alakalı olan, psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir

işyerinden uzaklaşma olgusu belirlemişlerdir. İlk olarak işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun mahiyeti daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek iş yerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmektedir. Tınaz’ a (2008) göre “1990’lı yıllarla birlikte Avrupa’da ve daha sonra tüm dünyada, üzerinde ciddi çalışmaların yapılmaya başlandığı iş yerinde psikolojik taciz ve buna bağlı işten ayrılmalar, çok büyük bir problem olarak gün geçtikçe yayılmakta ve mobbingle mücadele konusu giderek önem kazanmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde mobbinge yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Bu konu ile ilgili sendikalar, mobbing karşıtı yasaların yürürlüğe girmesi için çalışmalar yapmaktadırlar (Tınaz, 2008). Hatta bazı Avrupa ülkeleri hukuklarına da bu kavramı yerleştirebilmişlerdir (Davenport ve diğerleri, 2003). Bu durum, mobbing olgusunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.

Dünyada örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları mobbing kavramı, yakın zamana kadar adlandırılmamış bir kavramdır. Fakat her ne kadar kavram olarak bilinmese de iş yaşamında yer alan hemen hemen herkes doğrudan veya dolaylı olarak mobbinge karşılaşmaktadırlar. Mobbing hakkında yoğun araştırmaların yapıldığı Amerika ve Almanya’nın da içinde bulunduğu dünyanın hemen her yerindeki örgütlerde mobbing davranışlarının olduğu kabul edilmektedir. Varlığı konusunda fikir birliğine varılmasına rağmen, tanım konusunda ortak bir anlaşmaya varılamaması, semptomların saptanmasında güçlük çekilmesi, mobbingin ilk aşamasında yaşananların örgütte her zaman olagelen sıradan çatışmalarla karıştırılması, mobbinge ilişkin teşhislerin yapılmasını güçleştirmektedir (İmirlioğlu, 2006).

Einarsen, araştırmacıların yıldırma eylemine ilişkin önerdikleri tanımlamaları aşağıda şemadaki gibi özetlenmiştir.

Şekil 1. *Yıldırma Eylemleri Kavramına İlişkin Çalışan Araştırmacıların Önerdikleri Kavram ve Tanımlar*

Araştırmacı	Kavram	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harrasment)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü
Thylefors (1987)	Günah keçisi (Scapegoating)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması
Matthiesen, Raknes&Rrokkum (1989)	Taciz (Mobbing)	Bir veya birden fazla kişinin iş yerinde bulunan bir veya fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar
Leymann (1996)	Taciz ve Psikolojik Terör (Mobbing & Psychological Terror)	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması
Kile (1990a)	Sağlığı Tehlikeye Atan Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar
Wilson (1991)	İş Yeri Travması (Work place trauma)	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi
Vartia (1993)	Taciz (Harassment)	İş yerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması
Ashforth (1994)	Adi zorbalık (Petty tyranny)	Yöneticinin gücünü, yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması

Kaynak: Einarsen, S. (2000). Harrasment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behaviour, 5(4), 379-401

Türkiye’ de yapılan çalışmalarda ise mobbing kavramı Solmuş (2005) tarafından “duygusal zorbalık/taciz”, Tutar (2004) tarafından “psikolojik şiddet” ayrıca Yüçetürk (2003) tarafından “ yıldırma ” şeklinde tanımlanmıştır.

Mobbing; çalışanlara manevi baskı uygulayarak ya da onları hata yapmaya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak, rakiplerinden kurtulmaktır (Baykal, 2005). Sheehan'a (2004) göre mobbing, genel olarak, bir iş yerinde çalışanlara kasıtlı olarak zarar vermek amaçlı kullanılan ve çalışanların işinden olmasına neden olma niyetiyle yapılan saldırgan grup davranışlarıdır. Mobbing veya yıldırma; saldırgan ya da hakaret içeren davranışlarla gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında ve aşağılanmış hissetmesine neden olmaktadır. Mobbing ile kişinin özgüveninin zayıflatılması, kronik bir endişe ve stres altında kalması amaçlanır (Tutar, 2004).

Field (1996), bu kavramı psikolojik yıldırma şeklinde ifade etmiştir ve bu durumu kurbanların kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla psikolojik yıldırma; “kurbanın benliğini öldürme çabası” olarak görülmektedir. Bu davranışın temel nedeni; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmektir diye ifade eden Field'in psikolojik yıldırma tanımında, saldırganların davranışlarının sonuçlarını inkâr etmesi de bulunmaktadır.

Leymann'a (1993) göre mobbing, bir bireye karşı bir ya da birkaç kişi tarafından yöneltilmiş, sıklıkla ve uzun bir süre cereyan eden, uygulayan ile kurban arasındaki negatif iletişim davranışlarını işaret etmektedir. Birey, mobbing hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde kalır. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olmaktadır (Leymann, 1996).

Türkiye'de mobbing üzerine çalışma yapanlar, Türkçe'de mobbing kavramını bir sözcükle ifade etmek yerine, “duygusal taciz”, “psiko-terör”, “psiko-şiddet” ve çalışanı iş yerinde “yıldırma” gibi kavramlarla ifade etmişlerdir (Tutar, 2004). Ayrıca Çobanoğlu (2005), mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak şunları ifade etmiştir: işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, iş yeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma, duygusal taciz, zorbalık ifadelerini; mobbing uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, mobbing tacizcisi, zorba, mobbing uygulayan gibi ifadeleri kullanmıştır. İşyerinde duygusal saldırıya uğrayan kişiler için ise: duygusal saldırıya uğrayan, mobbing kurbanı, mobbing mağduru, mağdur, kurban sözcüklerini kullanmıştır. Çobanoğlu (2005) mobbing kavramının karşılığı olarak kendi kişisel tercihinin “yıldırma” ve “duygusal

linç” olduğunu belirtmiştir. Terminolojide, işyerlerindeki bir takım benzer eylemleri ifade etmek için; Bullying (Zorbalık), Work or employee abuse (İş ya da iş gören tacizi), Mistreatment (Kötü Muamele), Emotional Abuse (Duygusal Taciz), Victimization (Kurban Etme), Intimidation (Gözdağı verme), Verbal Abuse (Sözlü Taciz), Horizontal Violence (Yatay Şiddet), Psikolojik Terör, Psikolojik Şiddet gibi kavramlar da kullanılmaktadır. (Tınaz, 2006).

Tüm bu yapılan mobbing tanımlarına göre dikkat edilmesi gereken bir takım faktörler vardır (Gün, 2010) :

- Mobbing tek bir birey ya da birden fazla kişiden oluşan bir grup tarafından yapılabilmektedir,
- Mobbing davranışı sözlü ya da sözsüz olarak uygulanabilmektedir,
- Mobbing çeşitli nedenlerden dolayı gerçekleştirilebilmektedir,
- Mobbing bir işyerinde çalışan bir veya birden fazla kişiye karşı yapılabilmektedir,
- Mobbing, kurbanı doğrudan yapılabileceği gibi gizli de yapılabilmektedir.
- Mobbing sistemlidir ve süreklilik göstermektedir,
- Mobbing mağduru psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir.

Mobbingin çok sıklıkla ve uzun süreli olarak devam etmesi ciddi zihinsel, psikosomatik ve sosyal bozukluklara neden olabilmektedir. Namie ve Namie (2003) tarafından gerçekleştirilen geniş kapsamlı bir araştırmanın sonuçlarına göre mobbinge uğrayanların %79’unda stres bozukluğu, %64’ünde depresyon, %64’ünde yorgunluk, %59’unda güven eksikliği, %58’inde suçluluk duygusu, %58’inde obsesyon ve kabuslar, %56’sında konsantrasyon güçlüğü ve %53’ünde uyku bozuklukları gözlemlenmiştir.

Ülkemiz de de önem kazanmaya başlayan bu konu ile ilgili ilk somut adım 19.03.2011 tarihli Başbakanlık genelgesiyle atılmıştır. Halkın bu konuda bilinçlendirilmesi ve farkındalık yaratmak için toplantı ve seminerlerin düzenlenmesi ile ilgili kararlar alınmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından 23 Mayıs 2012 tarihinde 1. "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay" programı düzenlemiştir. 7460 Sayılı ÇASGEM Kanunu'nun 2. Maddesi, Başbakanlığın “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi

Konulu Bakanlık Genelgesi'nin" 8.maddesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Uygulama Eylemi Planı (2012-2014)" gereğince farkındalık oluşturulmaya çalışılmış olup daha etkin ve verimlilik açısından eğitim programları üzerinde ilgili akademisyen, kamu, konfederasyon ve STK temsilcileri işbirliğiyle çalışmalar devam etmektedir (www.casgem.gov.tr).

Mobbing Süreci

Mobbing, çalışanlara rahatsızlık veren, onlarda fizyolojik, psikolojik rahatsızlıklara yol açabilen, genellikle de çalışanın işi bırakmasıyla son bulan bir davranıştır. Düşmanca ve karşı tarafa zarar verici olarak gerçekleşen bir süreçtir. Bu süreç Leymann tarafından beş aşamada tanımlanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003):

Birinci aşama: Anlaşmazlık; genelde bir anlaşmazlıktan kaynaklı, henüz mobbinge dönüşmeyen davranışların olduğu zamanla mobbing davranışına dönüşen süreçtir.

İkinci aşama: Saldırgan eylemlerin aşamasında çatışmalar saldırgan eylemlere, psikolojik saldırılara dönüşerek, mobbing dinamiklerini harekete geçirir. Mağduru cezalandırmak adına saldırgan eylemler oluşabilir.

Üçüncü aşama: Yönetimin katılımı aşamasında, yönetim mağdur hakkında ortaya atılan şikâyetleri dinler ve mağdura karşı önyargı oluşturabilir. Yönetim, mağdur ve mobbing uygulayan arasındaki olayları yanlış yorumlayıp suçu, yalnız bırakılan mobbing mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Böylece yönetim de; ortaya çıkan bu negatif döngüdeki yerini almış olur (Tınaz, 2006).

Dördüncü aşama: Zor veya akıl hastası olarak damgalanma aşamasında mağdur yaşadığı problemler karşısında çareler arar ve psikolojik yardımlar alabilir. Bu duruma, mobbingi uygulayanlar ve diğer çalışanlar normalmiş gibi bakarak mağdura akıl hastası, paranoyak veya zor insan muamelesi yapabilirler (Akdemir ve Mansur, 2008).

Besinci aşama: Bu son aşamadır ve mağdurun çaresiz kalarak işten ayrılması ya da yaşadığı problemlerden dolayı işten çıkarılması ile sonuçlanmaktadır. İşten ayrılma ile psikolojik sıkıntılar devam edebilir. Yani mobbingin etkisi hala devam edebilir.

Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya hiyerarşik mobbingte üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygularlar. Yatay veya fonksiyonel mobbingte ise birbirleriyle fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygularlar (Tutar, 2004).

Dikey Mobbing

Dikey mobbing, çeşitli nedenlerle bir üst tarafından doğrudan bir asta ya da kurbanıya yönelik uyguladığı saldırgan ve cezalandırıcı davranışlardır. Bu tür psikolojik yıldırma bir amirin ya da yöneticinin mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik yıldırma olgusu söz konusudur (Tınaz, 2008).

Yatay Mobbing

Eşit yetki ve sorumluluğa sahip yani aynı statüde bulunan çalışanların birbirlerine uyguladıkları psikolojik şiddete “yatay mobbing” adı verilmektedir. Yatay şiddet daha çok rakip konumda olan çalışanlarca kıskançlık, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanır (Tutar, 2004).

Yapılan araştırmalar işyerinde en çok sergilenen mobbing davranışlarının şunlar olduğunu göstermektedir (Demir Kaymaz, 2007) :

- Yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulma,
- Anlamsız, mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbirleriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmesi,
- Tehditler,
- Küçük düşürülme,
- Hakarete uğrama,
- Taciz edilme,
- Alay edilme,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,

- Kişinin ayağının kaydırılması,
- Bağırılma,
- Küfür,
- Şerefının lekelenmesi.

İş yerlerinde yaşanan mobbing üzerinde, konuya temel olabilecek çalışmalar yapan Leymann, çalışmaları sonucunda 45 farklı mobbing davranışı belirlemiş ve bu davranışlardan birinin veya daha fazlasının altı ay boyunca ve haftada en az bir kez görülmesini mobbing olarak tanımlamıştır.

Leyman tarafından belirlenen 45 ayrı mobbing davranışı, davranışın özelliğine göre 5 grupta toplanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003):

1. Grup: Mağdurun Kendini Göstermesini ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Yönetici mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Mağdurun sözü sürekli kesilir.
- Mağdurun meslektaşları ve birlikte çalıştığı kişiler mağdurun kendini gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Mağdurun yüzüne bağırılır ve yüksek sesle azarlanır.
- Mağdurun yaptığı iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşam sürekli eleştirilir.
- Mağdur telefonla rahatsız edilir.
- Sözlü tehditler alınır.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlarla mağdurla ilişki reddedilir.
- İmlar yoluyla mağdurla ilişki reddedilir.

2. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları

- Mağdurun çevresindeki insanlar mağdurla konuşmazlar.
- Mağdur kimseyle konuşamaz, başkalarına ulaşması engellenir.
- Mağdura diğer çalışanlardan ayrılmış bir iş yeri verilir.

- Meslektaşların mağdurla konuşması yasaklanır.
- Mağdur sanki orda değilmiş gibi davranılır.

3. Grup: itibara Saldırıları

- İnsanlar arkadan konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Mağdur gülünç duruma düşürülür.
- Akıl hastası gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için baskı yapılır.
- Bir özürle alay edilir.
- Gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, jestler veya ses taklit edilir.
- Dini veya siyasi görüşle alay edilir.
- Özel yaşamla alay edilir.
- Milliyetiyle alay edilir.
- Özgüveni olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanır.
- Çabaları yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararları sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılır.
- Cinsel yaklaşımlarda bulunulur.

4. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Mağdur için hiçbir özel görev yoktur.
- Verilen işler geri alınır, yeni bir iş yaratmaya fırsat verilmez.
- Anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
- İş sürekli değiştirilir.
- Özgüveni etkileyecek işler verilir.
- İtibarını düşürecek şekilde, nitelikleri dışında işler verilir.
- Mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Evi veya işyerine zarar verilir.

5. Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Göz korkutmak amacıyla hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar.
- Doğrudan cinsel taciz.

Yukarıda sıralanan davranışlar, Kuzey Avrupa ülkelerinde rastlanan ve mağduru yıldırabilen davranışlar olarak alanyazına girmiştir. Bu faktörlerden de anlaşılacağı gibi, mobbing; yaşı, cinsiyeti, ırkı, inancı, uyruğu ya da her hangi bir nedenle mağduru rahatsız etmeye başlayan ve sistematik bir hal alan psiko-terördür. Bu süreç mağdurun benliğini öldürüp koşulsuz itaati ya da işi bırakmasıyla son bulmaktadır (Tutar, 2004).

Mobbinge Maruz Kalabilecek Kişiler

Mobbinge maruz kalmanın herhangi bir kriteri olmayabilir. Herkes mobbing davranışı ile karşılaşabilir (Ertürk, 2005). Fakat mobbinge maruz kalabilen insanların ilkeli, mantıklı, muhakeme yapabilen ve başkaları tarafından değil, kendi kendilerini yönlendiren, duygusal zekâsı yüksek olan kişiler olduğu belirtilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003). Ayrıca mobbing davranışına hedef olan kişilerle yapılan görüşmelerde, bu kişilerin üstün özelliklere sahip, zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir oldukları görülmektedir. Politik davranamayan bu kişiler, yeni fikirler geliştirdiği için psikolojik yıldırmaya daha fazla hedef olmakta ve daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir (Yüçetürk, 2003).

Mobbing Davranışını Gösterebilecek Kişiler

Tutar (2004), mobbing uygulayan kişilerin narsist olduklarını belirtmektedir. Narsist kişiliği ise sosyal özürü olan ve korktuğu kişileri kontrol edebilmek için elinde bulunan gücü kullanmaya yetkili olduğunu düşünen, sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusu olan bir rahatsızlık biçimi olarak tanımlamıştır. Yüçetürk'e (2003) göre mobbing uygulayan bireylerde var olan psikoloji normal bir bireyin sahip olduğu psikolojiden farklıdır. Mobbing uygulayanlar mağdurların olumlu veya olumsuz herhangi bir özelliğinden dolayı onlara saldırganca davranabilirler. Örneğin; mobbing uygulayan kişi mağdurun işini iyi yapması, ten rengi, çok daha üst bir eğitime sahip

olması veya ağır hareket etmesi gibi özelliklerinden dolayı mobbing davranışını başlatabilir.

İnsanlar genellikle bir başkasını o kişinin kim olduğuna değil, kendileri için neyi temsil ettiğine bakarak rahatsız etmektedirler. Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar, mobbingin temel nedenleridir. Bu tip kişiler basamakları kendi çabaları ile çıkmak yerine, yollarına çıkabilecek engelleri yok ederek tırmanmaya çalışmaktadırlar (Arslan, 2007).

Tutar'a (2004) göre, mobbingciler düşmanlık duygusu yüksek olan insanlardır. Kinle doyar, düşmanla beslenirler. Düşmanlarının güçlü olmasını istemez, onları ortadan kaldırmaya uğraşırlar ama düşmansız da yapamazlar. Ayrıca mobbingciler duygusal kabızlık ve genellikle zihinsel takıntı içindedirler. Davenport ve diğerleri (2003), mobbingi uygulayan kişileri şişirilmiş benlik kaygısına sahip olduklarını, aynı zamanda bu kişilerin aşırı kontrolcü, korkak ve iktidar açlığı çeken kişiler olduğunu ifade etmişlerdir. Yetersiz yöneticiler, dedikodular, toplantıda terslemeler, söz hakkı vermemeler, yetkileri kısıtlamalar ve saf dışı bırakmak gibi sistemli taktikler geliştirip, hâkimiyet kurmak ve kendi iç dünyalarında ego tatmini sağlamak için mobbing uygulayabilirler (Tarhan, 2011).

Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olayda susan kişinin, o olayı üstü örtülü de olsa kabul eden kişi olduğunu unutmamak gerekir. İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür. Bunlar:

Diplomatik izleyici

Bir çatışma olduğu zaman daima uzlaşma taraftarı olan kişidir. Genel olarak aracı rolü üstlendiği için diğerleri tarafından sevilen ya da nefret edilen kişi olabilmektedir. Bu tarz bir izleyici, içerisinde bulunduğu örgüt ortamında ilerde kurban durumuna düşme tehlikesi ile karşı karşıya olabilmektedir (Tınaz, 2008).

Yardakçı izleyici

Mobbingciye karşı bir emir eri gibi davranır, çok sadıktır yalnız bu özelliğinin çok fark edilmesini istemez. İş arkadaşlarına kendisini güvenilir biri olarak gösterse de amiri mobbing uyguladığı zaman ona destek vermekten çekinmez (Tınaz, 2008).

Fazla ilgili izleyici

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen bazen de başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışan ve bu konuda ısrarcı olan bir izleyici tipidir. Zamanla yardım arayışı içinde olan kurban dahi, rahatsız olur, kaçış yolları aramaya başlar. Bu durum ikinci bir mobbing hali olarak algılanmaya başlayabilir (Tınaz, 2008).

Bir şeye karışmayan izleyici

Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Çünkü insanların olaylarda onun parmağının olacağı düşüncesinden korkar. Bu nedenle mobbingciye yardımcı olmamakla birlikte, yapılan mobbing eylemlerini engelleyici bir girişimde bulunmaz, uygulanan psikolojik tacize karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsız kalır (Tınaz, 2008).

İkiyüzlü yılan izleyici

Bu tip izleyiciler görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursalar da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedirler. Bu izleyiciler, sonunda mobbingciye destek çıkar veya kendisine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddederler. Amaçları kendilerini sağlama almak yönündedir. Yeri geldiğinde hiç mobbing uygulanmadığı konusunda yalan bile söyleyebilirler (Tınaz, 2008).

Tınaz'a (2008) göre mobbinge maruz kalan kişi kendisi ve yaşam üzerindeki kontrolünü gitgide yitirirken, mahvolmakta ve harcanmaktadır. Bu süreç, asla bir oyun olarak kabul edilmemelidir. Şayet iş arkadaşları bu duruma göz yumarlarsa, iş yeri ikliminin incelenmesi gerekliliğini ihmal ederlerse ve çok daha kötü duruma varmadan bu durumu engellemezlerse onlar da gerçek birer mobbingci olarak değerlendirilmelidir.

Mobbingin Nedenleri

Bir örgütte mobbing davranışlarının çeşitli nedenlerden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Mobbing tek bir nedene bağlı olmayacak kadar karışıktır ve mobbingin çeşitli nedenleri vardır. Birçok faktör mobbingin ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir. Başlangıçta iki taraf arasında bir anlaşmazlık olur; hedef şahıs boyun eğmeyi reddettiği, kontrole direnç gösterdiği için öfkelenen ve kaba(dayı)laşan mobbingci harekete geçer. Artık onun için tek amaç, ulaşılabilecek tek hedef vardır; o da kendisini rahatsız eden, kendisinin aslında çıplak olduğunu gören hedefi, yaptığına pişman edip, kendini yadsır hale getirmek, işyerinden uzaklaşmasını, mümkünse isten ayrılmasını sağlamaktır (Tutar, 2004). Örgütlerde mobbinge neden olan en önemli faktörler, iş tasarımıındaki yetersizlik, örgütte düşük moral standartları, kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğü, örgütsel liderliğin düşüklüğü olarak sıralanabilir (Vartia, 1993).

Leymann insanların yıldırmaya başvurmalarını dört temel nedene bağlamaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003):

1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
2. Düşmanlık etmekten haz almak,
3. Can sıkıntısı içerisinde zevk arayışı,
4. Önyargılarını sağlamlaştırmak.

Öte yandan, Davenport ve diğerleri (2003) mobbingin, her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbiri ile etkileşim halinde olan ve etkisini arttıran beş unsurdan kaynaklandığını belirtmiştir. Bunlar: mobbingcilerin psikolojisi ve koşulları, organizasyonun kültürü ve yapısı, mobbing yapılanın koşulları, kişiliği ve psikolojisi, bir anlaşmazlık gibi tetikleyici neden, toplumsal değer ve kurallardır.

Mobbing Uygulayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Saldırganı psikolojik şiddete yönelten nedenlerin başında korkaklık, duygusal zekâdan yoksun olma, nevrotik hastalıklar, insani ve etik değerlerden yoksun olma gibi faktörler gösterilebilir. Bunun yanında çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusu da bir neden olarak gösterilebilir (Çobanoğlu, 2005). Bu konuda Baltaş (2002), yıldırma davranışına başvuran kişilerin çoğunlukla kendi eksik taraflarını, güvensizlik

ve korku duygularını, başka kişileri küçük düşürerek telafi etmeye ve gizlemeye çalıştıklarını belirtmektedir. Ayrıca bu kişiler değişikliklere hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören, kıskanç ve aşırı denetleyici kişilerdir.

Mobbing uygulayanların kişilik özelliklerini aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (Davenport ve diğerleri, 2003):

- Mobbingci antipatik kişiliktir,
- Mobbingci ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğunu sanır,
- Mobbingci narsist kişiliğe sahiptir,
- Mobbingci, paranoid baskıcı ruh hali gösterirler,
- Mobbingci, baskıcı ruh hali içindedir,
- Mobbingci, sadist kişiliğe sahiptir,
- Mobbingci, kurumsal kimliğe sahip olduğuna inanır,
- Mobbingci, düşmanlık yapmaktan kendini alamaz,
- Mobbingci, genellikle çalışkandır,
- Mobbingci, tehdit altında benmerkezcidir,
- Mobbingci, kendi normlarını örgüt politikası haline getirmeye çalışır,
- Mobbingci, önyargılı ve duygusaldır,
- Mobbingci, kötü kişiliktir,
- Mobbingci, esnek değildir.

Çalışma Ortamından Kaynaklanan Nedenler

Çobanoğlu (2005), iş yerlerinde duygusal saldırıyı tetikleyen bir nedenin de iş yeri kültürü ya da iş yeri etiği konularında karşılaşılan eksiklik ve tutarsızlıklar olduğunu belirtmiş, bir iş yerinde; kötü yönetimin olması, aşırı rekabetçi bir ortamın varlığı, yoğun iş yeri stresi, küçülme ve yeniden yapılanma faaliyetlerinin yıldırma davranışlarına yol açabildiğini ifade etmiştir. Ayrıca Çobanoğlu (2005), bir işletmede çatışmanın ortaya çıkışını gösteren bazı önemli ipuçlarının olduğunu, bunların vücut dilinin verdiği mesajlar, ele alınan konunun dışında zıtlaşmalar bulunması, sürpriz tutum ve davranışlar, genel mekânlarda zıtlaşmalar, değerler sistemlerinde görülen zıtlaşmalar, güç kazanma isteği, firmada giderek saygı ve sevginin giderek kaybolması,

anlaşmazlıkların ulu orta konuşulması, net hedeflerin bulunmayışı, ilerleme ve gelişmeden bahsedilmeyişi, amaçlara ulaşamaması olduğunu belirtmiştir.

Örgütteki yeniden yapılanma ve kriz gibi değişiklikler mobbing ortamına zemin hazırlayabilmektedir (Salin, 2003). İş yerinde mobbing uygulamalarına neden olan çalışma ortamının iklimiyle ilgili belli başlı faktörler; kötü yönetim, işyerinde etik bozulma ve ilkesizlik, adaletsizlik ve ayrıcalıklı kişiler yaratma, yöneticinin duygusal zekâdan yoksun olmasıdır (Yüçetürk, 2003).

Örgütlerde mobbingin nedeni genelde kişisel kıskançlıktır. Bu tür durumlarda mobbing mağduru, genelde mobbingcinin sahip olmadığı niteliklere sahiptir ve mobbingci, mağdurda kendisinin sahip olamadığı nitelikleri gördükçe kıskançlık hissedebilir. Örneğin mağdurun iş yerinde popüler olması mobbingci için çekilmez bir durumdur. Mobbingci iş yerindeki pozisyonunu tehdit edebileceğini düşündüğü nitelikli olan kişileri de kurban seçebilir. Diğer yandan, iş yerinde bulunduğu makamı dolduramadığını düşündüğü, çok utangaç, çok abartıcı, çok meraklı kişiler de mobbingi tetikleyebilirler (Rayner, 1997).

Akılcı ve insani değerleri önemseyen örgütlerde, mobbing hareketine az rastlanır. Genellikle yönetim zaafı olan, ya da kârlılığı, verimliliği ve disiplini en öncelikli değer olarak gören, ekip çalışmasının yapılamadığı, iletişim kanallarının kapalı olduğu, çatışmaların örtbas edildiği, günah keçisi anlayışının bir örgüt kültürü haline getirildiği örgütlerde mobbing kaçınılmaz olur (Tutar, 2004).

Mobbinge Uğrayan Kişinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Tınaz'a (2006) göre yıldırmaya maruz kalan kişilerin çoğunlukla çalışma yaşamlarında zekâ, yeterlilik, dürüstlük, başarı, örgüte bağlılık ve işe bağlılık gibi pek çok olumlu özelliğe sahip oldukları, bu konuda yapılan araştırmalar tarafından saptanmıştır. Davenport ve diğerleri (2003) ise yaptıkları araştırmalarda özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğer çalışanları rahatsız etmesinden kaynaklı mobbinge maruz kalabilmekte olduğunu, çoğunlukla da üst mevkide olan kişiler tehdit oluşturdukları için mobbing mağduru olarak seçilebildiklerini ortaya koymuşlardır.

Ayrıca, mobbinge maruz kalan bireylerin çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, disiplinli ve bunlardan ödün vermeyen, insan ilişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen; mobbing uygulayan kişinin yeteneklerinden üstün özelliklere sahip; duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan ve idealist kişilik özellikleri gösteren; bilgisini cömertçe paylaşan; suçlandığı anda suçlu olmasa bile kolayca af dileyen; hayır demekte zorlanan; öfkesini ifade etmek yerine içine atan ve yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen kişiler oldukları belirtilmektedir (Arpacıoğlu, 2003). Bazı durumlarda ise kurbanın değiştiremeyeceği özellikleri (ırkı, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi) mobbinge neden olabilir. Ayrıca daha önce hüküm giymiş bir kişi de mobbinge maruz kalabilir (Davenport, 2003).

Mobbingin Sonuçları

Mobbing uygulandığı ortam ve maruz kalan birey açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar: Mobbing süresinde en çok zarar gören kişi bireyin kendisidir. Mobbing, yavaş yavaş birikerek birey üzerinde bir takım olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Birey, ekonomik ve sosyal olarak zarara uğramaktadır. Ekonomik anlamda bireyin tedavi için ödediği ücretler; sosyal anlamda ise mobbingin birey üzerindeki etkisi sonucu depresif konuşmaları ve davranışları nedeniyle çevresindekilerin uzaklaşması mobbingin birey üzerindeki olumsuz sonuçlarıdır. Ayrıca birey sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de kaybetmektedir (Tınaz, 2008). Mobbing arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artmaktadır. Herkesin mobbinge dayanma sınırı farklıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Mobbing arttıkça mutsuzlaşan ve içine kapanan çalışanın sadece kendisi değil bir müddet sonra ailesi de durumdan etkilenmeye başlayacaktır (Ergenekon, 2006). Tutar'a (2004) göre mobbingin neden olduğu stres uzun süreli ve kronik bir hal almıştır ve mobbing bireylerde birçok psikolojik rahatsızlığa neden olmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireyi en çok etkileyen yön mobbingin kaygıya neden olmasıdır. Kaygı bozukluğu, sıklıkla yaşanan korku ve endişe beklentisi, huzursuzluk, çabuk yorulma, gerginlik, konsantre olmada güçlük çekme gibi belirtilerle gelen sosyal ve mesleki işlevliği bozan bir psikolojik rahatsızlıktır.

Mobbing, sosyal ve ekonomik sonuçlarının yanında, düzensiz beslenme, aşırı derecede alkol kullanma, yüksek oranda sigara tüketme, sosyal yalıtım, uyku problemleri, sabah rahat uyanamama, gün boyu kendini yorgun hissetme, odaklanmada problem yaşama, sosyal fobi ve olayları hatırlamada güçlük çekme gibi davranışsal bozukluklara da neden olabilmektedir (Gökçe, 2008). Bireyin yaşamını, hem fiziksel, hem psikolojik, hem sosyal açıdan büyük oranda etkilemekte olan mobbing davranışı, mobbinge maruz kalan bireylerin sağlığının bozulmasına ve bağışıklık sisteminin zayıflamasına neden olabilir. Bu durumlar da mobbing mağdurunun iş değiştirmesine, işten ayrılmasına ve özel hayatında yaşayacağı bir takım problemlere neden olabilir. Tüm bu durumlar çalışanın işini kaybetmesinin yanında, sosyal açıdan dışlanmasına hatta çalışanın intihar etmesine kadar varabilir. Bu yüzden mobbingin engellenemediği durumlarda mobbing mağdurlarının klinik yardım almaları yararlı olmaktadır (Groeblichhoff ve Becker, 1996).

Mobbing mağduru kişiler maruz kaldıkları davranışlardan büyük oranda etkilenirken, işlerini kaybedebilmektedirler. Mobbinge maruz kalan kişilerde, işlerini kaybetmek psikolojik yara, türlü psikolojik ya da psikosomatik rahatsızlıklara yol açabilir. Uzun süre devam eden yıldırma eylemleri zaman içinde mağdurun fizyolojik düzenini etkilemektedir. İnsanların çoğunluğunun kendilerini işleri ile var ettikleri ve bu insanların çalışma yaşamlarından bütün hayatlarına ilişkin bir anlam çıkartmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Buna göre, mevzu bahis insanlar işlerinde başarısız olduklarını hissettiklerinde ya da işlerinde hiçbir katkı bulunmadıklarını hissettiklerinde tükenmiş hissetmeye başlamaktadırlar (Sürvegil, 2006). Tükenmişlik iş verimsizliğine neden olurken, kişinin işini bırakmasını ya da işten çıkarılmasını da beraberinde getirebilmektedir. Fakat ülkemizde Çakır (2006), tarafından işyerlerindeki mobbing davranışlarının işten ayrılma davranışına etkisini araştırılmış, yabancı ülkelerde mobbing davranışı işten ayrılma ile sonuçlanırken ülkemizde ise büyük çoğunluğun mobbinge maruz kaldığı ama işten ayrılmadığını ortaya çıkarılmıştır.

Mobbingin Uygulandığı İşyeri Ortamına İlişkin Sonuçlar: Mobbing iş veya iş yeri ikliminin insan üzerinde oluşturduğu baskıdır ve kişiler için de kurumlar için de sorunlara yol açabilmektedir. İş yerinde önemli bir sorun olarak ortaya çıkan mobbingin ilk sonuçlarından biri mobbingin iş yerinde stresli bir ortama yol açmasıdır. Bu stres iş yerindeki tüm çalışanları rahatsız etmekte, verimi düşürmekte ve iş yerine bağlılığın

kaybolmasına neden olabilmektedir. Toplumun sağlığını etkileme ihtimali de olan mobbing, iř stresi oluştururken bireyi olumsuz etkileyerek iř performansının dūřmesine, iře yabancılaşmasına, kalitenin azalmasına ve iř kazalarına sebep olmaktadır.

Mobbing kavramının birey üzerinde etkilerinin olduğu kadar, örgüt üzerinde de yıpratıcı etkileri bulunmaktadır. İşverenler mobbingin örgüte getireceği zararları fark etmesi ve önlemler alması bu yıpratıcı etkiyi azaltabilir. İşletmeler mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur. Sorunların temelinde inilmeden bir takım çalışmalar yapılması, örgüt yapılarının karmaşık bir hal almasına ve örgütün zayıf dūřmesine neden olur (Tınaz, 2006). Kurum için kilit insanlar kaybedilirken, güven ve paylaşım zayıflamaktadır. Çalışanların dikkati, işten ve hedeflerden, entrikalara ve taktiklere kaymakta; ekip çalışması imkânsızlaşmaktadır (Baltař, 2002).

Psikolojik şiddetin örgütsel maliyetinin de yüksek olduğu bilinmektedir. Psikolog Michael H. Harrison, A.B.D.'de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunun hesaplandığını belirtmekte, 2001 yılı tahminine göre, örgütsel mobbing sonuçlarından olan stres ve stres nedeni hastalıklarının endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin ifade etmektedir. Tüm stresle ilişkili hastalıkların yarısının işyerinde mobbing nedeniyle olduğu tahmin edilmektedir. (Tutar, 2004).

Mobbinge Başa ıkma Yolları

İş yerinde mobbingin neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara ve topluma olan faturasının yüksekliği, mobbinge mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bunun için her türlü mobbing davranışını ortadan kaldırarak örgütleri iş tatminini, çalışma barışı ve bağlanma hissi sağlayan sosyal yapılar haline getirmek gerekmektedir (2004).

Mobbinge Bireysel Başa ıkma Yolları

Tutar'a (2004) göre mobbinge başa çıkma bireysel olarak seçilebilecek üç yol vardır. Bunlar:

- a) **Mobbinge Anlayış Gösterme:** Düşük şiddette karşılaşılan ve uzun sürmeyen mobbing olaylarını bireyler anlayışla karşılayabilmektedir. Ancak mobbingin şiddeti artıyorsa ve süreklilik arz ediyorsa bu duruma tepkisiz kalmak doğru değildir.
- b) **Karşı Savaş Verme:** Mobbinge başa çıkmada karşı savaş verirken kesinlikle mobbing uygulayan kişi ile aynı yöntem kullanılmamalıdır. Mobbinge maruz kalan kişi dürüst, onurlu, erdemli, ilkeli, güvenilir bir kişiliğe sahip olduğu için kurban seçilmiştir. Bu yüzden mobbing uygulayan kişi gibi etik dışı yöntemlere başvurmak kurbanı haklı iken haksız duruma düşürebilir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta etik ilkeler ve yasalara uygun davranışlarla karşılık vermektir.
- c) **Geri Çekilme:** Zafer her zaman savaşarak elde edilmez. Savaşmadan kazanılan büyük zaferler de vardır. Bazı durumlarda zafer geri çekilmeyle kazanılacaksa bu yol en etkili yöntem olabilir.

Mobbinge Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Örgütlerde psikolojik şiddetin en aza indirilmesi ve önlenmesi için şunlar yapılabilir (Tutar, 2004):

- Örgütsel Liderliğin Kurumsallaştırılması
- Örgütsel Rolün Yeniden Tasarımı
- Örgütsel Kültür ve İklimin Yeniden Tasarımı
- Örgütsel Sağlığın Geliştirilmesi
- Psikolojik Şiddete Karşı Örgütsel Empati
- Psikolojik Şiddete Karşı Açık Yönetim
- İşin İnsancillaştırılması
- Örgütsel Bütünleşmenin Sağlanması
- Yönetim Etiği Oluşturmak

Mobbinge Maruz Kalmamak İçin Alınacak Önlemler

İşyerinde psikolojik şiddetin neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara ve topluma olan faturasının yüksekliği, psikolojik şiddetle mücadele etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bunun için her tür psikolojik şiddeti ortadan kaldırarak, örgütlerin iş tatmini, çalışma başarısı ve bağlanma hissi sağlayan sosyal yapılar haline getirmek

gerekmektedir (Tutar, 2004). İşyerlerinde yöneticiler ve çalışanlar arasında açık iletişime imkân verip, takım ruhu oluşturarak, personelin gelişimine imkân sağlandıkça, şikâyet ve sorun çözümleri konusunda yol alındıkça mobbingi önleme olasılığı da artacaktır.

Mobbingin neden olduğu sendromların ilerlemesini ve yayılmasını durdurabilmek için yöneticiler çatışmaları çözümlenmek durumundadır. Yoksa çatışmalar, organizasyonların güç, imaj ve yetişmiş insan gücü kaybetmesine neden olacaktır. Bununla ötesinde, esas var oluş nedeni olan amaçları doğrultusunda ilerlemelerini gerçekleştiremeyeceklerdir. Bireylerin sahip oldukları inanç ve aile destek sistemi de mobbingin birey üzerindeki etkisini azaltmada büyük önem arz etmektedir (Weber ve Cummings, 2003).

Mobbinge mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, mobbingi durdurmak için bir şeyler yapmalıdır (Tınaz, 2006).

İş ortamıyla ilgili önlemlerin yanı sıra bireylere de mobbinge mücadele etmeleri için çeşitli destekler verilebilir. Mobbing uygulayanlara kendilerini savunabilmeleri için atılacak eğitim, stresli durumlarla başa çıkmada kullanabilecekleri davranışçı ve bilişsel teknikler, çatışmaların çözümünde yeterli olmalarını sağlayacak uzlaşma taktikleri ve yasal süreçleri doğru bir biçimde sürdürebilmelerini kolaylaştıracak tavsiyelerin işe yarayan yöntemler olduğu bildirilmektedir (Fonseca, 2000).

Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarındaki olumlu duyguların çokluğu ve olumsuz duyguların azlığı ile yaşamları ilgili yaptıkları bilişsel değerlendirme olarak tanımlanmaktadır (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Diener (1984), öznel iyi oluşun uzman görüşüyle biçimlenen dışsal bir kritere değil, bireyin yaşamındaki kişisel gelişimine dayandığını belirtmiş, öznel iyi oluşun birbiriyle ilişkili ancak birbirinden ayrı ikisi de öznel değerlendirmeye dayanan duygusal ve bilişsel olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu öne sürmüştür. Duygusal boyut; duygusal iyi oluş ya da mutluluk olarak tanımlanmakta ve pozitif ve negatif duyguyu içerirken, bilişsel boyut ise yaşam

doyumunu olarak tanımlanmakta ve bireyin kendi yaşamını, aldığı doyum açısından değerlendirmesine dayanmaktadır (Diener, 1984; Diener ve Lucas, 2000; Diener, Suh ve Oishi, 1997).

İlk defa Bradburn (1969) tarafından ortaya atılan öznel iyi oluş kavramı, olumlu duygu ve olumsuz duygu arasındaki denge olarak tanımlanmıştır (akt. Diener, Oishi ve Lucas, 2003). İlgili alanyazın incelendiğinde öznel iyi oluşun farklı araştırmacılar tarafından farklı anlamlarla ele alındığı görülmektedir. Örneğin; İyi oluş kavramı, psikoloji alanyazınında genel ruh sağlığı terimi olarak kullanılırken (Diener ve diğerleri, 2003; Diener, Sapyta ve Suh, 1998), bazı araştırmacılar iyi oluşu tanımlamak için benlik saygısı, ego bütünlüğü, hâkimiyet ve tatmin, yaşam doyumunu, otonomi, insanlarla olumlu ilişkiler gibi belirleyicileri, bazıları da olumlu ve patolojik belirleyicileri bir arada kullanmışlardır (Yavuz, 2006). Öznel iyi oluş ile ilgili kavramlardan bir tanesi de, iyilik halidir. Genel olarak iyilik hali kavramı, “bireyin bedensel, ruhsal ve sosyal boyutlarda işlerliğinin geliştirilmesinin amaçlandığı bir yaşam biçimi” olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2006). Diener (2006), öznel iyi oluşu insanların kendi yaşamlarını değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlendirmeler daha çok evlilik memnuniyeti, sahip olunan şeylere ilişkin ya da daha geniş anlamda yaşam memnuniyeti ve kendine ilişkin memnuniyete odaklanmaktadır. Bu değerlendirmeler daha bilişsel ya da daha duygusal olabilir. Bu nedenle öznel iyi oluşun en az üç ana bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; hoş duygulanım ve duygu durum, olumsuz duygulanım ve duygu durum ve memnuniyet yargısıdır. Yetim'e (2001) göre ise öznel iyi oluş, kişinin kendi yaşamını değerlendirerek bir yargıya ulaşması olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluşta, dışsal ölçütler dayatılmaz. İyi olduğunu söyleyen kişinin yaşadığı duygu iyi oluştur. Öznel iyi oluş, depresyon ve sıkıntı yokluğu, yaşam doyumunu, olumlu duygu durumları gibi pek çok değişkeni kapsamaktadır. Günümüzde iyi oluşla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, iyi oluş genel kavramının yanında öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, yaşam doyumunu, yaşam kalitesi, iyilik hali (wellness) ve olumlu duygulanım gibi çeşitli kavramların yer aldığı görülmektedir. Bu kavramların anlamları birbiriyle tamamen aynı olmamakla birlikte büyük oranda ilişkilidirler; çünkü bu kavramların hepsi bireyin olumlu işlevde bulunmasını ve mutluluğu sağlayan koşullarla ilgilidir (Tuzgöl Dost, 2005).

Öznel İyi Oluşu Etkileyen Etmenler

Öznel iyi oluş bir takım etkenlerden etkilenmektedir. Bunlar:

Gelir: Öznel iyi oluş üzerinde etkisi incelenen faktörlerden bir tanesi de gelirdir. Bireylerin amaçlarına ulaşmalarını sağlayacak bir kaynak olduğundan öznel iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Gelir artışı, bir yandan sağladığı imkânlarla bireyin mutluluk düzeyinin artmasına sağlarken bir yandan da önceki ilişkilerinin bozulmasına, mevcut yaşam şartlarının değişmesine yol açarak bireylerin mutluluk düzeylerini düşürmektedir (Diener ve diğerleri, 1999). Campbell ve diğerleri (1976); Braun (1977) 'de yaptıkları çalışmalarda gelir düzeyinden alınan doyum ile mutluluk arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Diener, 1984). Fakat Easterlin'e (2003) göre gelir artışı ile mutluluktaki artışın paralellik göstermesi belirli bir noktaya kadar devam etmekte ama belli bir noktadan sonra da durmaktadır. Bu durumu toplumlar üzerinde de görmek mümkündür. Seligman ve Diener (2004) toplumlar zenginleştikçe öznel iyi oluş düzeyindeki değişimler ekonomik faktörlerden daha çok sosyal ilişkilere ve işten alınan doyuma bağlı olmaya başladığını ifade etmişlerdir.

Yaş ve Cinsiyet: Wilson (1967), yaşlı insanların sağlıklarında, fiziksel ve bilişsel yeteneklerdeki ve sosyal ilişkilerdeki düşüş göz önüne alındığında, yaşın, öznel iyi oluşta anlamlı bir yordayıcı olduğunu belirtmiştir. Fakat konuyla ilgi daha sonra yapılan çalışmalar bu durumun aksine, yaşla öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur (Diener, 1984).

Öznel iyi oluşun cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin mevcut araştırmalar cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmadığına işaret etmektedirler. Örneğin; Fujita, Diener ve Sandvik (1991), yaptıkları bir araştırmada kadınların olumlu ve olumsuz duygularının tümünün erkeklere oranla daha güçlü ve sık olduğunu bulmuş ve kadınların olumsuz duyguları dengelemek için olumlu duyguları daha güçlü yaşama eğiliminde olmalarıyla bu durumu açıklamaya çalışmışlardır. Buna benzer olarak Seligman (2002), kadınların erkeklere oranla daha sık ve daha yoğun olumlu duygu yaşadıklarını belirtirken, Yetim (2001) de kadınların erkeklere göre daha çok olumsuz duygu bildirmelerine rağmen, yaşamadan daha çok doyum aldıklarını belirtmiştir. Bu bilgilerden farklı olarak, Mahon ve Yarcheski (2005), 7.ve 8. sınıfta

okuyan 151 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda; kız ve erkek öğrencilerin mutluluk ölçümleri arasında fark bulurken, mutluluk, sağlık durumu ve iyilik arasında da pozitif yönde ilişki bulmuşlardır.

İş: Araştırmalar, iş doyumunun bireylerin öznel iyi oluşları üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Tait, Padgett ve Baldwin (1989), iş ve yaşam doyumunu ile ilgili 34 çalışmanın meta analizini yapmışlar ve iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ortalama korelasyonun .44 olduğunu ifade etmişlerdir. Diener (1984) da, işsizlik ile mutsuzluk arasında açık bir ilişki bulunmasına karşın, mutluluğun bireyin iş doyumuyla ilişkisinin orta düzeyde olduğunu belirtmektedir.

Sağlık: Diener (1984), sağlığın yaşam doyumunu ile güçlü bir ilişki gösterdiğini belirtirken, Annak (2005) ise sağlığın hem fiziksel hem de psikolojik boyutunun öznel iyi oluş üzerinde önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir. Köker (1991)'in yaptığı, normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumlarının karşılaştırıldığı araştırmaya göre ise nörotik- sorunlu gruba göre sağlıklı ergenlerin yaşamdan daha fazla doyum aldığı tespit edilmiştir. George ve Landerman (1984) sağlık ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin araştırıldığı yedi makalenin verilerini analiz etmiş ve algılanan sağlık durumu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin güçlü, ancak objektif sağlık ölçümleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu bulmuşlardır.

Evlilik: Annak'ın (2005) yaptığı bir araştırmada bireylerin yaşam doyumunu puanlarının medeni durumlarına göre farklılaştığı, evli bireylerin yaşam doyumunu puanlarının bekâr bireylerin yaşam doyumunu puanlarından anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Seligman (2002) ise, mutluluk üzerinde küçük bir etkiye sahip paranın aksine, evliliğin mutlulukla güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Diener, E., Gohm, C. L, Suh, E. ve Oishi, S. (2000), yaptıkları kültürlerarası karşılaştırmalı bir araştırmada evli bireylerin boşanmış ve ayrı yaşayan bireylere oranla olumlu duygularının daha çok, olumsuz duygularının daha az ve öznel iyi oluşlarının anlamlı düzeyde daha yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır.

Eğitim: Eğitim, gelir, statü, kültürel değerler, yaşam tercihleri gibi değişkenlerle beraber anlam kazanmakta ve eğitim bu değişkenler aracılığıyla öznel iyi olma üzerinde etkili olmaktadır (Yetim, 2001).

Kişilik: Araştırmalar, kişiliğin öznel iyi oluşun en güçlü ve en tutarlı belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır (Diener ve diğerleri, 1999). Tuzgöl Dost (2004), öznel iyi oluş üzerinde yapılan araştırmalarda belli bir zamanda yaşamından doyum sağladığını belirten bireylerin, haftalar, aylar hatta yıllar sonra bile yaşamlarını doyumlu olarak nitelendirmeye eğilimli oldukları görülmekte olduğunu, bu sonucun, öznel iyi oluş ile kişilik ilişkisine işaret etmekte olduğunu ifade etmiştir. İnsanın mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak sadece geleneksel kişilik özellikleri kaydedilmemiş ayrıca kişisellik yaşam olayları gibi diğer değerleri de etkileyerek öznel iyi oluşa dönüşmüştür (Diener ve Diener, 1995). Myers ve Diener (1995), öznel iyi oluşun yaş, cinsiyet ve gelir gibi faktörlerle daha az ilişkiliyken, kendine güven, içten denetimli olma, iyimserlik ve dışadönüklük gibi kişilik özellikleriyle daha çok ilişkili olduğunu belirtmektedir. İyi olmanın altında yatan önemli bir neden de kişiliğinin bu duruma yatkınlığıdır. Bazı insanlar doğaları gereği yaşama olumlu yönden bakabilirler ya da diğer bazıları olumsuzluğu, kötümserliği temel bir bakış tarzı olarak sürdürebilirler (Yetim, 2001).

Kültür: Psikolojik bir kavram olarak kültür iki şekilde tartışılmaktadır: Bireycilik ve toplumculuk. İki kültür de iyi oluş için farklı yolları desteklemektedir. Toplumcu kültürler sosyal rolleri yerine getirmeyi ve topluma uyuma vurgu yaparken, bireyci kültürler, hazzı ve bireysel deneyimlere teşvik etmektedirler (Biswas- Diener, Diener ve Tamir, 2004).

Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş ile ilgili kuramsal açıklamaların antik Yunan'dan bu zamana kadar yoğunlaştığı düşünülmektedir. O dönemden 1970'lere kadar mutluluk üzerine sistematik olmayan ve dağınık şekilde kuramsal açıklamalar bulunmaktadır (Yetim, 2001).

Erek (Telic) Kuramı

Kuramın temeli ilk kez 1960 yılında Wilson tarafından atılmıştır. Wilson (1960), ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa, doyurulmamasının mutsuzluğa neden olduğunu, doyum almak için gerekli olan koşulların bireyin geçmiş deneyimlerinden, başkaları ile karşılaştırmalarından, kişisel değerleri gibi faktörlerden etkilenen uyum ve istek

derecesi ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Amaç ve değerlerin öneminin vurgulandığı bu kuramda, amaçlara ulaşıldığında ve ihtiyaçlar karşılandığında iyi olmanın ortaya çıktığı öne sürülmektedir (Yetim, 2001). Amaçların ulaşılabilirliği ve gerçekçi olup olmaması öznel iyi oluşun artması açısından önemlidir. Diener (1984), bu kuramın, hangi tür istek veya amaçların öznel iyi oluş için önemli olduğu, bazı isteklerin mutluluk için zararlı olup olmadığı, amaçlara ulaşılmasının mı yoksa amaçlara giden yolda etkinlik içinde bulunmanın mı mutluluğa yol açtığı üzerinde durduğunu ifade ederken, Yetim (2001) de bu kurama göre isteklerin doyurulmasının ya da belli bir yaşam anında karşılanmış istek derecesinin mutluluğa yol açtığını ifade etmiştir.

Etkinlik (Activity) Kuramı

Etkinlik kuramı, mutluluğu insan etkinliğinin bir ürünü olarak görmekte, öznel iyi oluşun oluşumunun amaçların gerçekleşmesiyle değil, amaçlara ulaşmak için yapılan etkinliklerle ilgili olduğunu savunmaktadır. Mutluluk insan etkinliğinin bir ürünüdür ve bireyler amaçlarına ulaşmak için yaptıkları etkinliklerden doyum alırlar (Diener,1984). Bu kuramcılar, sonuç yerine sürece odaklanırlar ve öznel iyi oluşun eylemlilikten kaynaklandığını öne sürerler. Mutluluk; dış olaylara değil, kişilerin olayları nasıl yorumladığına bağlıdır. İçsel yaşantıların denetlenmesiyle kişiler yaşamlarının niteliğini belirleyebileceklerdir. Bu da kişileri mutluluğa götürecektir. Kişiler, önemli etkinliklere ve amaçlara odaklanmalıdırlar. Mutluluk, etkinliklerin sonucunda niyetli olarak istenilmeden gelecek bir sonuçtur (Yetim 2001).

Tavandan Tabana (Top-down) ve Tabandan Tavana (Bottom-up) Kuramları

Öznel iyi oluşu açıklamaya yönelik psikolojik teoriler, mutluluğu tavandan tabana ya da tabandan tavana yaklaşımlarından hangisine odaklanarak açıkladıkları bakımından ayrılmaktadır. Tabandan tavana ve tavandan tabana teorileri felsefi kökenleri ve öznel iyi oluşun doğasını ve belirleyenlerini anlamaya yönelik yaklaşımları bakımından farklılaşmaktadır (Diener, 1984). Tabandan tavana teorisine göre yaşam doyumu, bireyin aile yaşamı, evlilik, gelir durumu, yerleşim gibi çeşitli yaşam alanlarından aldığı doyumun birleşimidir (Diener, 1984). Tavandan tabana teorisine göre ise, bireyin kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşta en önemli etken olduğu kabul

edilmektedir. Bireyler olayları ya da çeşitli yaşam koşullarını yaşarken ve bu durumlara tepki verirken kişilik özelliklerinin etkisi altındadırlar. Bu durum onların öznel iyi oluşlarını da belirlemektedir. Bu teoriye göre mutlu bir birey, yaşamın haz veren yanlarını gördüğü ve haz veren yaşantıların birçoğunu deneyimlediği için mutludur (Brief, Butcher, George ve Link, 1993). Brief ve diğerleri (1993), bu iki teorinin aslında birbirine tamamen zıt olmadığını ve aynı çatı altında anlamlı bir şekilde bütünleştirilebileceğini ortaya koymuşlardır.

Yargı Kuramları (Judgment Theories)

Yargı kuramları, öznel iyi olmanın bazı standartlarla gerçek koşullar arasındaki karşılaştırmalar sonucu ortaya çıktığını öne sürerler. Eğer, gerçekteki durum belirlenen standardın üstündeyse mutluluk ortaya çıkacaktır. Söz konusu olan doyum ise, bu tür karşılaştırmalar bilinçli, duygu söz konusu olduğunda ise bilinçsiz ya da bilinçdışı yapılabilmektedir (Yetim, 2001). Yargı kuramları, ne tür olayların karşılaştırma bakımından olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlememekle beraber, olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını öngörebilmektedir. Bu bakımdan yargı kuramları, ele aldıkları ölçütlere göre iki grupta incelenirler (Yetim, 2001).

a. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Sosyal karşılaştırma kuramı bireyin kendi durumunu, çevresinde bulunan diğer kişilerin durumları ile karşılaştırıp diğer kişilerle kendisi arasındaki benzerlikleri, farklılıkları ya da her iki durumu birden düşünerek öznel iyi oluş düzeyini artırdığını varsaymaktadır. Kişiler sosyal karşılaştırma yaparken kendi durumu başkalarının durumuna (yaşam standardı vb.) oranla daha iyiyse mutlu olacak, eğer diğer kişilerin durumundan daha kötü ise mutsuz olacaktır (Diener, Suh, Lucas ve Simith; Yetim, 2001). 1974 yılında Easterlin'in ortaya attığı bir modele göre ise, ulusların öznel iyi oluş düzeyleri farklılık göstermemektedir. Çünkü uluslar gelir dağılımı açısından kendilerini başka uluslarla karşılaştırmak yerine, birbirleriyle karşılaştırırlar. Bu nedenden dolayı, zengin uluslar, fakir uluslardan daha mutlu gibi görünse de, karşılaştırmayı kendi ulusları açısından yaptıkları için öznel iyi oluşları açısından bir farklılık yoktur (Diener ve diğerleri, 1997).

b. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı (Multiple Discrepancy Theory):

Michalos (1985) tarafından ortaya atılan çok yönlü uyumsuzluk kuramına göre, bireyler kendilerini, diğerlerinin durumu, geçmiş koşullar, istekler, doyumun ideal düzeyleri, ihtiyaçlar ve amaçlar gibi çok sayıda standartla karşılaştırmaktadırlar. Doyuma ilişkin yargılar bireyin o anki koşulları ile bu standartlar arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Koşullar ve standartlar arasındaki fark fazla olduğunda doyum düşük, aradaki fark az ise doyum yüksek olmaktadır (akt. Diener ve diğerleri, 1999). Çok yönlü uyumsuzluk kuramı, cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerin bireylerin öznel iyi oluşunu belirleyen değişkenler olduğunu öne sürmektedir (Mpofu, 1999). Ancak çoğu araştırma demografik değişkenlerin bireylerin öznel iyi oluşunda etkili olmadığını ortaya koymaktadır fakat yapılan çoğu araştırma demografik değişkenlerin bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinde etkili olmadığını ortaya koymaktadır (Haring, Stock ve Okun, 1984; Wood, Rhodes ve Whelan, 1989).

Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff a (1995) göre, psikolojik olarak iyi olma, stressiz olmaktan ya da diğer ruh sağlığı problemlerinden daha ziyade olumlu benlik saygısını, insanlarla olumlu ilişkileri, kişisel gelişimi, çevreye hâkim olmayı, özerk olmayı, bireyin amacının ve yaşamın anlamının olmasını içermektedir. Ryff 'in psikolojik iyi oluş kuramı temelini gelişimsel psikoloji ve klinik psikolojideki kavramlardan almaktadır. Psikolojik iyi oluş kuramına göre, bireyin psikolojik olarak sağlıklı olması, yaşamının bazı alanlardaki olumlu işlevselliğine bağlanmaktadır. Bireyin diğer bireylerle olumlu ilişkilerinin, yaşadığı çevreye hâkimiyetinin, kendini ve geçmişini kabulünün, yaşamının amacının ve anlamının, kişisel gelişiminin ve kendi kararlarını kendisinin verebilme gücünün yani özerkliğinin olması gerekmektedir (Özen, 2005).

Uyum (Adaptation) Kuramı

Var olan koşullara uyum ve alışma konusu modern öznel iyi oluş kuramlarının odak noktasını oluşturmaktadır (Diener ve diğerleri,1999). Bu kurama göre, insanlar iyi oluşlarını etkileyecek güçlü bir yaşamsal olayla karşılaşır, fakat zaman geçtikçe bu iyi

olma hali alışkanlık haline gelir ve etkisi azalır (Diener ve diğerleri, 1997). Özen (2005) de bu kurama göre bireylerin başlangıçta yeni olaylara veya koşullara tepki göstereceğini ancak zamanla bu duruma alışacaklarını ve eski seviyeye geri döneceklerini ifade etmiştir.

Akış Kuramı

Akış kuramı, Csikszentmihalyi (2005) tarafından ortaya atılan etkinlik kuramı içerisinde yer alan bir modeldir. Csikszentmihalyi (2005) , Akış kuramına göre; bir insanın dışarıdaki gerçeklikte her ne olursa olsun, yalnızca bilincinin içindekileri değiştirerek kendini mutlu ya da mutsuz edebildiğini, engellere ve aksaklıklara karşın sebat etme yeteneğinin, insanların başkalarında en çok hayran oldukları özelliklerden olduğunu, çünkü bu yeteneğin yalnızca yaşamda başarılı olmak için değil, yaşamdan zevk almak içinde önemli bir özellik olduğunu ifade etmiştir. Aydın (2005), Akış kuramının özünde, öne sürdüğü görüşler dikkate alındığında, bilişsel bir kuram olduğunu; çünkü bu kuramda, uyarıcıları yeniden anlamlandırarak ve değerlendirerek sosyal ve biyolojik yönergelerin, kalıp yargıların aşılabileceği, vurgulandığını ifade etmektedir.

Dinamik Denge (Dynamic Equilibrium) Kuramı

Headey ve Wearing (1989) tarafından öne sürülen dinamik denge kuramı, öznel iyi oluşun bireyin kişilik ve mizacının etkisiyle belli bir seviyede seyrettiğini belirtmektedir. Bu kurama göre, normal yaşam olayları bireyin öznel iyi oluşunu değiştirmemekte, sadece normalden sapan yaşam olayları bireyin öznel iyi oluşunda değişikliğe sebep olmaktadır. Birey normalin dışında olumlu ya da olumsuz bir olay yaşadığında öznel iyi oluşu bu durumdan etkilenmekte, ancak bir süre sonra yine sabit seviyesine ulaşmaktadır.

Mesleki Doyum

İnsanların hayatının önemli unsurlardan birisi, onların yaptıkları işten ne derecede memnun olduklarıdır. Belirleyici bir rolü olan meslek doyumunu, bireyin yaşama bağlılığı ve mesleğine olan bakışını birçok etkenle birleşerek etkilemektedir. Bilimsel

düşüncenin oluşması, evrensel değerlere ulaşabilme, bilim ve teknolojinin gelişimi, toplumsal yapıdaki bireylerin gelişimine ve davranışlarının etkililiğine bağlıdır (Çetinkanat, 2000).

Ehtiyar (1996) mesleki doyumunu, kişilerin işiyle ilgili çeşitli toplumsal boyutları içeren bir kavram olduğu için, çalışanın iş ya da tecrübelerinin değerlendirilmesi sonucunda görülen olumlu duygu hali olarak tanımlamaktadır. Soyut bir kavram olan mesleki doyumunu anlatmak için çoğunlukla işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlamalar kullanılmaktadır (İncir, 1990). Yalçınkaya (2000), meslek seçimi ile başlayan ve kişinin tüm yaşamı boyunca onu etkileyen, mesleki doyum kavramının, alanyazında iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer aldığını ifade etmektedir. Cüceloğlu (1992) iş doyumunu, iş görenlerin iş ve iş yaşamlarından aldıkları memnuniyet olarak ifade ederken, Locke (1983) kişinin işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Landy (1978) ise iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu işe ait bireysel değerlendirme sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlamış, bu duygusal durumun ancak kişinin duygularını dile getirmesi ile anlaşılabilirliğini belirtmiştir. İş doyumunu, Balcı (1985) tarafından iş görenin halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya onun işine karşı gösterdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Keser'e (2004) göre insanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. Bir iş görenin işini veya iş yaşamını değerlendirmesi sonunda hissettiği haz ya da ulaştığı olumlu duygu durumunun derecesi mesleki doyumunun derecesini belirlemektedir (Başaran, 1996). Bireyin işindeki beklentileri karşılanabiliyorsa mesleki doyum düzeyi yüksek olurken, birey beklentilerinin karşılanmadığını düşünüyorsa mesleki doyum düzeyi düşük olabilmektedir.

Reitz (1987), çalışma hayatında iş doyumunu ile verimli olmanın ilişkisini incelediği bir araştırmasında; doyum ve performansın birçok değişkene bağlı olduğunu ve doyumun ödüllendirmenin, önceki ödüllendirilmiş performansın da yeni performansı ortaya çıkardığını belirtmiştir. Ayrıca performansın iş doyumunu etkilediği ve iş doyumsuzluğunun fiziksel ve ruhsal hastalıklara yol açabildiğini belirtmiştir. Kendi

mesleğinde gelişim sağlamak adına yenilikleri kabul eden bireylerin, mesleki doyum düzeyleri de önemlidir. Yapılan araştırmalar eğitimcilerin en başta gelen huzursuzluk nedeninin mesleki doyumsuzluk olduğunu ortaya koymaktadır (Tutum, 1979). Öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında hissettikleri, işlerinden yüksek düzeyde doyum ya da düşük düzeyde doyum elde etmeleri, gereksinimlerinin karşılanması ile ilgilidir. Gelişmişlik ve yenilikleri kabul etme güdülenmenin düzeyine bağlıdır (Çetinkanat, 2000). Eğitim sisteminin, iş görenlerine karşı üç temel yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükler iş görenlerin yetişme haklarını kullanmalarına olanak hazırlamak, meslek adamına yakışır biçimde yaşamını devam ettirecek gereksinimlerini karşılamak ve mesleğinden doyum düzeyini arttırıcı koşulları sağlamaktır (Başaran, 2006). Bireyin mesleki doyumunun yüksek olması güdülenme düzeyini de olumlu etkileyebileceğinden; öğretmenin öğrenmeye, gelişime olan yaklaşımlarını anlamak adına kararları, tutumları, mesleki doyumlarından kaynaklı bakış açılarının farklılıkları ve bu farklılıkların hangi değişkenlere göre ortaya çıktığının saptanması gerekmektedir.

Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireylerin mesleki doyumlarını etkileyen bireysel ve örgütten kaynaklı nedenler vardır. İşin yapısı, kişiye uygunluğu, içeriği, ücret, denetim, yönetim, özlük hakları, çalışma şartları, yükselme ve gelişme olanağı, rehberlik hizmetleri gibi etkenler örgütten kaynaklanan nedenlerdir. Bunların dışında kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanan doyum ve doyumsuzluklar vardır. Bireyin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi, medeni durumu meslekten aldığı doyumunu etkileyen bireysel nedenlerdir. Aile, okul, çeşitli dernekler, sendikalar ve meslek hayatı ile ilgili örgütler içinde hayatını sürdüren bireyler, bu ortamların elverişli veya elverişsiz durumuna göre ihtiyaçlarını doyumlamak için kolay ya da zor çaba göstermektedir. İsteddiği olanaklara ulaşan ve ihtiyaçlarını gideren bir kimse meslekten doyum sağlayabilmekte ve psikolojik yönden iyi ve huzurlu hissetmektedir (Eren, 1989). Çalışan bireylerin mesleki doyumlarının yüksek olması da çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, mesleki doyumlarının düşük olması örgüte zarar verebilmektedir. Bu nedenle çalışanların mesleki doyumlarının arttırılması hem kişi hem örgüt açısından olumlu olabilmektedir. Mesleki doyum da çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal

gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir (İncir, 1993).

Mesleki Doyumu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumunu, kişinin işinden beklediklerini bulması ile ortaya çıkan olumlu tutumdur. İş görenlerin işlerinden beklentileri, öncelikle kendi kişilikleri ile ilgili olarak şekillenir. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentileri, nitelik ve nicelik olarak önemli bir sınırlayıcıdır. Bireyler, eğitim, sosyal statü ve kurduğu ilişkiler bütünü çerçevesinde, kendilerine uygun işler ararlar. Kişilerin işleri ve işten beklentileri kişisel özelliklerine göre şekillendiğine göre, bireylerin iş doyumunda kişisel etmenler önemli bir yer tutar (Erdoğan, 1999). İş doyumunu bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, tecrübe gibi özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Fakat belirtilmesi gereken en önemli husus her bireyin farklı kişilik yapısında oluşu ve bu nedenle farklı beklenti ve isteklere sahip olmalarıdır. Dolayısıyla iş doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Aydın, 2006). İş doyumunu etkilemesi beklenen bireysel özelliklerin, işe bağlı asıl doyum etmenleri üzerinde farklılaşmaya sebep olup olmadığı incelenirse bu değişkenlerin:

- Yaş
- Cinsiyet
- Çalışanın kişiliği
- İşte geçirilen süre
- Öğrenim durumu
- Medeni durum olduğu söylenebilir (Uslu, 1999).

Mesleki Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler

İşe bağlı etmenler; doyumunu etkileyen, bireyin kontrolü dışındaki genel değişkenlerdir. Locke (1983), iş doyumunu ile ilgili alanyazına dayanarak, iş doyumuna ve doyumsuzluğuna neden olabilecek faktörleri şöyle açıklamıştır: yapılan işle ilgili faaliyetler, yükselme, başarı, ücret, sorumluluk, düzgünlük, uyum süreğenlik, sözel veya dolaylı olarak işin kabulü, fiziksel çalışma koşulları, işin oranı, kişilerarası atmosfer. Günbayı (2000), ise öğretmenlerin iş doyumlarını ya da doyumsuzluklarını etkileyen etmenleri şu şekilde sıralamıştır: terfi, yarışmacı bir iş, tanınma, okul

müdürleri ile çalışma ilişkileri, iş arkadaşlarıyla çalışma ilişkileri, okul müdürü tarafından yapılan teknik denetim, öğrencilerle olan öğretim ilişkileri, başarı, çalışma koşulları, sorumluluk, güvenlik, mesleki ilerleme, çalışma hakları, öğretilen ders ve seviyesi, işin ev yaşamına olan etkisi, düzenli ve etkili bir grup çalışması, okul bölge politikaları, yeteneklerin en iyi şekilde kullanımı, yeterli bir maaş ve velilerle olan ilişkiler. Bu konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde ise iş doyumunu etkileyen önemli faktörleri şöyle sıralayabiliriz:

Ücret: Çalışan bireylerin yaşam kalitesini ve iş doyumunu etkileyen ücret, en temel çalışma amaçları arasında yer almaktadır. Aslan (2001) tarafından yapılan bir araştırmada da mesleki gelir düzeyinin doyumunu etkileyen önemli etkenlerden biri olduğunu gözlemiştir. Çünkü ücret bireyin hem ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta hem de toplum içindeki statüsünün ve saygınlığının oluşmasında rol oynamaktadır (Keser, 2009).

Çalışma Şartları: Çalışma ortamının uygun olmaması, gürültülü, havasız ve karanlık olması, araç gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması, risk altında ve aşırı beden gücüne bağlı olarak çalışma vb. durumlar çalışanların iş doyumunu etkileyecek değişkenler arasındadır (Başaran, 2000).

İşin Özelliği: Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işler yaptıkça ve başarılı olduklarına dair geri dönütler aldıkça işlerinden tatmin olurlar (Dilsiz, 2006). Bireylerin işlerinden doyum almasını sağlayan iş değişkenlerinden, bireyin değer verdiği beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olanağı, özerklik, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, değişkenlik, güçlük, iş miktarı, sorumluluk gibi faktörler bireylerde iş tatmini veya iş tatminsizliği durumlarını oluşturmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Terfi: Çalışan bireyler yaptıkları işlerde başarı kazanmak ve terfi etmek isterler. Çalışana sunulabilecek fırsatlardan en önemlisi, çalışanların, başarıları sonucunda işlerinde ilerleme olanaklarına sahip olmalarıdır. Eğer birey, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona getirilebileceğini bilirse, bu olumlu sonuç, kişinin iş tatmininin olumlu yönde artmasını sağlayacaktır (Erdoğan, 1996).

Yöneticilerin Yaklaşımı: Yöneticilerin çalışanları ile iletişime geçmesi, onların sorunlarını dinleyip çözüm arayışına gitmesi, bütün çalışanlara eşit davranması, sözleri ve davranışlarında tutarlı olması, onların alınan kararlara katılmasına izin vermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Keser, 2009).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma gurubu, veri toplama araçları, verilerin çözümü ilgili bilgiler yer almaktadır.

Araştırma Modeli

Psikolojik danışmanlarda mobbinge maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerini açıklayıcı rolünün incelendiği bu çalışma ilişkisel tarama modeli betimsel bir araştırmadır.

İlişkisel Tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2009) .

Evren: Araştırma evrenini Türkiye’de resmi kurumlarda Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında görev yapan bireyler oluşturmaktadır.

Çalışma Grubu

Bu çalışma İç Anadolu’da bir ilde 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan uygun örnekleme yolu ile ulaşılabilen ve araştırma ölçeklerinin uygulandığı 84 kadın ve 58 erkek olmak üzere 142 psikolojik danışman oluşturmaktadır. Çalışma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem yılı) göre dağılımları tablolar halinde verilmiştir. Aşağıdaki tabloda araştırmanın çalışma grubuna alınan psikolojik danışmanların cinsiyete ilişkin dağılımları verilmiştir. Tablo 1’de görüldüğü gibi, çalışma grubu 84 kadın (%59,2), 58 erkekten (%40,8) oluşmaktadır.

Tablo 1. Katılımcı Profili

Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	84	59.2
	Erkek	58	40.8
Yaş	25'den Az	43	30.3
	26-30	37	26.1
	31-35	42	29.6
	36 ve üzeri	20	14.1
	5 Yıldan Az	67	47.2
Görev Süresi	6-10 Yıl	47	33.1
	11 ve üzeri	28	19.7

Katılımcıların %30.3'ünün 25 yaşın altında ve %47.2'sinin de görev süresinin 5 yıldan az olduğu görülmektedir. Genel olarak çalışma grubunun göreve yeni başlayan ve genç psikolojik danışmanlardan oluştuğu söylenebilir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumları, öznel iyi oluş ve mesleki doyumlarını ölçmek için Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği, Öznel İyi Oluş Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca cinsiyet, yaş ve görev süresine yönelik bilgiler Kişisel Bilgi Formu toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan psikolojik danışmanların cinsiyetleri, yaşları, ne kadar zamandır psikolojik danışmanlık mesleğini icra ettikleri ilgili bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği

Bu ölçek Tanhan ve Çam (2009) tarafından öğretmenlerin yıldırma eylemlerini belirlemek için geliştirilmiştir. Türkiye'de öğretmenlere dönük yıldırma konulu araştırmalarda çoğunlukla anketler kullanıldığı ve bunun yeterli olmadığı düşünüldüğü için bu ölçeği geliştirmeye ihtiyaç duyulmuştur. Bu gereksinime binaen alana çok boyutlu, uygulaması kolay geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı kazandırmak bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerini belirlemeye yönelik ölçek

geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda; Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği içerik geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşüne başvurulmuş ve içerik geçerliğine sahip olduğu görülmüştür. Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin ölçüt geçerliği için Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekten elde edilen puanlar ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinden elde edilen puanlar arasındaki ($r=.63$; $p<.001$) korelasyon ölçeğin geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarında iç tutarlılık katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır. Bu oran ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğin açıkladığı varyans %52.076 olarak hesaplanmış ve bu oran sosyal bilimler alanında yeterli bir oran olarak kabul edilmektedir. Elde edilen bulgular açısından Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği kısa ve amaca uygun geçerli ve güvenilir bir araç olarak kabul edilebilir (Tanhan ve Çam, 2009). Daha sonra ölçeğin yeniden geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin ilk formuna yeniden Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ortaya çıkan model Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi işleminden elde edilen verilere göre ölçek, 29 madde ve beş bileşenli bir yapı göstermiştir. Ölçeğin toplamda açıkladığı varyans %55.31 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi işleminin ardından elde edilen model doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Ayrıca ölçeğin benzer yapılar geçerliğini sınamak amacıyla Toker Gökçe (2006) tarafından geliştirilen İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği ile ÖYYÖ arasındaki korelasyon değeri hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon değeri ($r=0.68$; $p<0.01$) şeklinde bulunmuştur. Ölçeğin alt alanlarını kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret, mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, sosyal ilişkilerin engellenmesi oluşturmaktadır. Ölçeğin puanlanması işlemi ise 1 (Asla), 2 (Nadiren), 3 (Bazen), 4 (Sıklıkla) ve 5 (Her Zaman) şeklinde yapılmaktadır. Bunun yanı sıra ölçekte yer alan bir madde (madde 29) tersten puanlanmakta diğer maddeler düz puanlanmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve benzer yapılar geçerliği işlemlerinden elde edilen değerlere bakılarak Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Tanhan ve Çam, 2009). Bu çalışma için ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.95 olarak hesaplanmıştır.

Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ) herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla “İki Faktör Kuramı” temel alınarak Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeği'nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin çoğu meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Mesleki Doyum Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği'nin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları birinci faktör için 0.91 ve ikinci faktör için 0.75'dir. Ayrıca ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerininin. 30'un üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı maddeler “Her zaman: 5, Sık sık: 4, Ara sıra: 3, Nadiren:2, Hiçbir zaman: 1” şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve tersten “Her zaman: 1, Sık sık:2, Ara sıra:3, Nadiren:4, Hiçbir zaman:5” puanlanması gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir. Bu çalışma için ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.64 olarak hesaplanmıştır.

Öznel İyi Oluş Ölçeği

Tuzgöl Dost (2004) tarafından geliştirilmiş bu ölçeğin amacı, bireylerin yaşamları hakkındaki bilişsel değerlendirmeleri ile yaşadıkları olumlu ve olumsuz duyguların sıklığı ve yoğunluğunu belirleyerek öznel iyi oluş düzeylerini belirlemektir. Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖİÖ) 46 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Öznel iyi oluş ölçeği, yaşam alanlarına ilişkin kişisel yargılar ile olumlu ve olumsuz duygu ifadelerinden oluşmaktadır. Cevaplama sistemi her ifade için “(5) Tamamen Uygun”, “(4) Çoğunlukla Uygun”, “(3) Kısmen Uygun”, “(2) Biraz Uygun” ve “(1) Hiç Uygun Değil” olarak beşli Likert ölçeği şeklindedir. Her bir maddenin puanları “5 ile 1”

arasında değişmektedir. Ölçek maddelerinin 26'sı olumlu 20'si olumsuz ifade şeklindedir. Olumsuz ifadelerin puanlaması tersine çevrilerek yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 46, en yüksek puan 230'dur. Ölçme aracından alınan yüksek puan öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 209 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. ÖİÖ'nin yapı geçerliği temel bileşenler analizi ile saptanmıştır. Ayrıca ölçeğin madde toplam puan korelasyonları incelenmiştir. ÖİÖ'den alınan puanların alt ve üst % 27'lik puan grupları ortalamaları *t* testi ile karşılaştırılmış; gruplar arasında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Yapılan benzer ölçekler geçerliği çalışmasında ise ÖİÖ ile Beck Depresyon Envanteri (BDI) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.70$). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.93; test-tekrar test güvenilirlik katsayısı r : 0.86 olarak saptanmıştır. Analizler sonucunda, ÖİÖ'nin üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olduğuna karar verilmiştir (Tuzgöl Dost, 2004). Bu çalışma için ölçeğe ait Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.63 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın amacında belirtilen sorulara yanıt verebilmek için psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumları, öznel iyi oluş ve meslek doyum düzeyleri ve bağımsız değişkenler ile ilgili verileri toplamak için; “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği, Öznel İyi Oluş Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği geliştiren ve geçerlik güvenilirlik çalışmasını yapan araştırmacılar tarafından kullanım izinleri alınmış ve bu araştırma için geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ile ölçekler kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından psikolojik danışmanlara ölçekler grup halinde uygulanmıştır. Yapılan analizlerde toplam 154 psikolojik danışmana ulaşılmış, bunlardan eksik doldurulanlar elenerek analizde 142 psikolojik danışmandan elde edilen veriler kullanılmıştır. Ölçeklerin uygulanmasında psikolojik danışmanların gönüllülükleri dikkate alınmıştır. Ölçeklerin uygulanması 45 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Ölçeklerin uygulanmasından sonra ilk olarak ölçekler ayrı ayrı değerlendirilip eksik veya yanlış doldurulan ölçekler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Daha sonra, araştırmada katılımcılardan elde edilen ölçek sonuçları toplandıktan sonra elde edilen

veri seti SPSS 15.0 ile analiz edilmiştir. Analiz kapsamında, frekans tabloları, betimleyici istatistikler, Bağımsız Örneklem *t*-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Kruskal Wallis H Testi, Çoklu Regresyon Analizi, Pearson Korelasyon Analizinden faydalanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi değer 0.05 olarak alınmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına yönelik toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Problem 1. “Psikolojik danışmanların mobbing puanlarında, yaş, cinsiyet, kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?”

Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ilişkisiz örneklem için t-testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin Alt Faktörleri	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	sd	t	p
Kişinin İtibarına Saldırıları	Kadın	84	5.84	1.90	140	2.20	.03*
	Erkek	58	5.26	0.80			
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	Kadın	84	3.57	1.50	140	1.76	.08
	Erkek	58	3.21	0.66			
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	Kadın	84	17.82	7.97	140	2.12	.04*
	Erkek	58	15.36	4.53			
Potansiyelin Engellenmesi	Kadın	84	11.48	5.79	140	2.15	.03*
	Erkek	58	9.72	2.73			
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	Kadın	84	3.92	1.77	140	2.19	.03*
	Erkek	58	3.36	0.91			

* $p < .05$

Yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği alt boyutlarından *kişinin itibarına saldırılar* boyutunda $t_{(140)} = 2.20$, $p < .05$, *mesleki uygulamaların engellenmesi* boyutunda $t_{(140)} = 2.12$, $p < .05$, *potansiyelin engellenmesi* boyutunda $t_{(140)} = 2.15$, $p < .05$ ve *sosyal ilişkilerin engellenmesi* boyutunda $t_{(140)} = 2.19$, $p < .05$, kadınlar lehine anlamlı farklılık olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ancak kişiye yönelik hakaret boyutundan elde puanlar arasında cinsiyete göre anlamlı farklılık

olmadığı tespit edilmiştir $t_{(140)} = 1.76$, $p < .05$. Bu bulgular ışığında kadın psikolojik danışmanların kişinin itibarına yönelik saldırılar, mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, sosyal ilişkilerin engellenmesi boyutlarında erkeklerden daha çok mobbinge maruz kaldıklarını ($\bar{X}_{\text{Kişinin İtibarına Saldırılar}}=5,84$, $\bar{X}_{\text{Mesleki Uygulamaların Engellenmesi}}=1,82$, $\bar{X}_{\text{Potansiyelin Engellenmesi}}=11,48$, $\bar{X}_{\text{Sosyal İlişkilerin Engellenmesi}}=3,92$) söylemek doğru olacaktır.

Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının yaşa göre farklılaşması, gruba düşen birey sayısı az olduğundan ve varyansların eşit olmadığı belirlendiğinden (bkz. Tablo 3) nanparametrik bir test olan Kruskal Wallis H Testi ile test edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 3: Varyansların Homojenliğinin Test Edilmesi

Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeğinin Alt Faktörleri	Levene İstatistiği	Sd1	Sd2	p
Kişinin İtibarına Saldırılar	2.83	3	138	.04*
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	2.52	3	138	.06
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	2.77	3	138	.04*
Potansiyelin Engellenmesi	2.85	3	138	.04*
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	3.15	3	138	.03*

* $p < .05$

Tablo 4: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaşa Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yıldırma Alt Faktörler	Yaş Aralığı	n	Sıra Ort.	Sd	X^2	p
Kişinin İtibarına Saldırılar	25 yaş altı	43	75.59	3	1.86	.60
	26-30 yaş	37	72.58			
	31-35 yaş	42	68.81			
	36 ve üzeri	20	66.35			
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	25 yaş altı	43	74.84	3	1.17	.76
	26-30 yaş	37	71.81			
	31-35 yaş	42	69.80			
	36 ve üzeri	20	67.33			
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	25 yaş altı	43	74.08	3	1.40	.71
	26-30 yaş	37	72.26			
	31-35 yaş	42	72.9			
	36 ve üzeri	20	61.60			
Potansiyelin Engellenmesi	25 yaş altı	43	78.00	3	2.37	.50
	26-30 yaş	37	70.04			

	31-35 yaş	42	70.6			
	36 ve üzeri	20	62.13			
	25 yaş altı	43	70.23	3	1.62	.65
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	26-30 yaş	37	77.12			
	31-35 yaş	42	68.68			
	36 ve üzeri	20	69.75			

Tablo 4’te verilen analiz sonuçları, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumları alt boyutlarında elde edilen puanların, kişinin itibarına saldırılar [$X^2 (3,142) = 1.86, p>.05$]; kişiye yönelik doğrudan hakaret $X^2 (3,142) = 1.17, p>.05$]; mesleki uygulamaların engellenmesi [$X^2 (3,142) = 1.40, p>.05$]; potansiyelin engellenmesi [$X^2 (3,142) = 2.37, p>.05$] ve sosyal ilişkilerin engellenmesi [$X^2 (3,142) = 1.62, p>.05$] katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını göstermektedir.

Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşması

Psikolojik danışmanların mobbing puanlarının kıdeme göre farklılaşması Kruskal Wallis H Testi ile test edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Kıdeme Göre Varyans Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Görev Süresi	<i>n, X ve SS Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>					
		<i>n</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>Var. K.</i>	<i>K.T.</i>	<i>SD</i>	<i>K.O.</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Kişinin İtibarına Saldırılar	5 Yıldan Az	67	5.85	1.86	G. Arası	7.61	2	3.80	1.54	.22
	6-10 Yıl Arası	47	5.36	1.03	G. İçi	343.63	139	2.47		
	11-15 Yıl Arası	28	5.43	1.55	Toplam	351.24	141			
	Toplam	142	5.6	1.57						
Kişiye Yönelik Doğrudan Hakaret	5 Yıldan Az	67	3.62	1.59	G. Arası	4.86	2	2.43	1.59	.21
	6-10 Yıl Arası	47	3.21	0.62	G. İçi	213.10	139	1.53		
	11-15 Yıl Arası	28	3.32	1.02	Toplam	217.96	141			
	Toplam	142	3.42	1.24						
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	5 Yıldan Az	67	18.15	8.12	G. Arası	241.82	2	120.91	2.62	.08
	6-10 Yıl Arası	47	15.97	5.31	G. İçi	6416.62	139	46.16		
	11-15 Yıl Arası	28	15.04	5.28	Toplam	6658.44	141			
	Toplam	142	16.82	6.87						
Potansiyelin Engellenmesi	5 Yıldan Az	67	11.91	5.98	G. Arası	168.74	2	84.37	3.72	.03
	6-10 Yıl Arası	47	9.68	3.36	G. İçi	3152.43	139	22.68		
	11-15 Yıl Arası	28	9.82	3.17	Toplam	3321.17	141			
	Toplam	142	10.76	4.85						
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	5 Yıldan Az	67	3.85	1.68	G. Arası	3.39	2	1.70	0.75	.48
	6-10 Yıl Arası	47	3.57	1.24	G. İçi	316.31	139	2.28		
	11-15 Yıl Arası	28	3.5	1.45	Toplam	319.70	141			
	Toplam	142	3.69	1.50						

Tablo 5'e göre, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma düzeylerinden; kişinin itibarına saldırılar $F(2, 139) = 1.54, p > .05$, kişiye yönelik doğrudan hakaret $F(2, 139) = 1.59, p > .05$, mesleki uygulamaların engellenmesi, $F(2, 139) = 2.62, p > .05$ ve sosyal ilişkilerin engellenmesi $F(2, 139) = .75, p > .05$ boyutlarında kıdeme (görev süresi) göre bir farklılaşma olmadığı; ancak potansiyelin engellenmesi alt boyutundan elde edilen puanlarda $F(2, 139) = 3.72, p < .05$ kıdeme göre farklılaşma olduğu belirlenmiştir.

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için yapılan, Games-Howell testi sonuçlarına göre, psikolojik danışmanların potansiyellerinin engellendiğine ilişkin algılarının, meslekte geçirdiği süre 5 yıldan az olan psikolojik danışmanlarda, meslekte geçirdiği süre 6-10 yıl arasında olanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Problem 2. "Psikolojik danışmanların mobbing puanları ile öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?"

Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanları ile Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Psikolojik danışmanların mobbing puanları ile öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanları arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1. Kişinin İtibarına Saldırılar	2. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	3. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	4. Potansiyelin Engellenmesi	5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	6. Mesleki Doyum	7. Öznel İyi Oluş
1. Kişinin İtibarına Saldırılar	1						
2. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	.68**	1					
3. Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	.74**	.74**	1				
4. Potansiyelin Engellenmesi	.86**	.70**	.84**	1			
5. Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	.82**	.69**	.74**	.78**	1		
6. Mesleki Doyum	-.40**	-.47**	-.51**	-.37**	-.43**	1	
7. Öznel İyi Oluş	-.38**	-.32**	-.41**	-.37**	-.38*	.66**	1

Not: ** $p < .01$

Yukarıdaki Tablo 6’da verilen korelasyon katsayıları incelendiğinde, psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeyleri ile mobbinge maruz kalma alt boyutlarından elde puanlar (Kişinin İtibarına Saldırılar, Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret, Mesleki Uygulamaların Engellenmesi, Potansiyelin Engellenmesi, Sosyal İlişkilerin Engellenmesi) arasında negatif yönde .01 düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (** $p < .01$). Psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında en yüksek ilişki mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda ($r = -.41$, $p < .01$), en düşük ilişki de kişiyeye yönelik doğrudan hakaret boyutunda gözlenmiştir ($r = -.32$, $p < .01$).

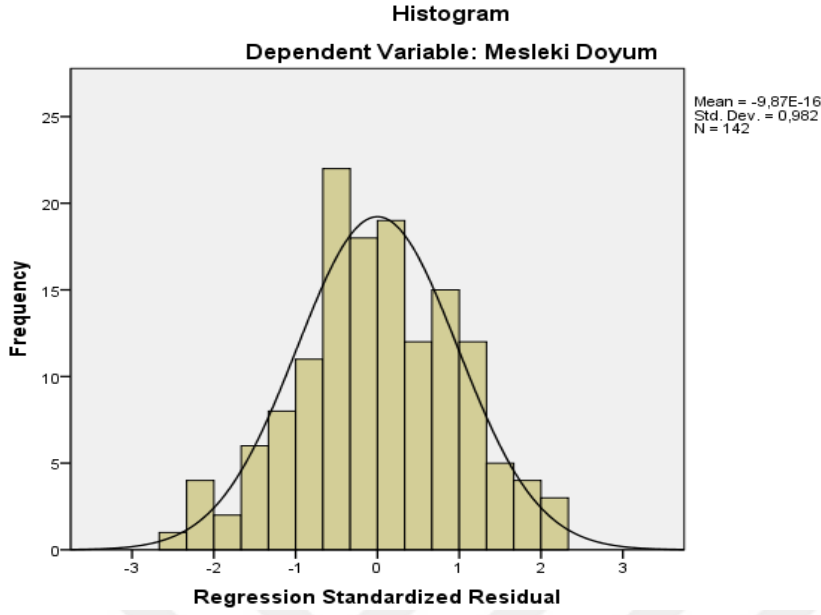
Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde ise; katılımcıların mesleki doyum düzeyi ile mobbinge maruz kalma alt boyutlarından elde puanlar (Kişinin İtibarına Saldırılar, Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret, Mesleki Uygulamaların Engellenmesi, Potansiyelin Engellenmesi, Sosyal İlişkilerin Engellenmesi) arasında negatif yönde .01 düzeyinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (** $p < .01$). Mesleki doyum ile mobbinge maruz kalmanın alt alanları arasındaki en yüksek ilişki yine mesleki uygulamaların engellenmesi boyutunda gözlenmiştir ($r = -.51$, $p < .01$). Mesleki doyum ile öznel iyi oluş arasında da pozitif yönde yüksek düzey anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .66$, $p < .01$).

Problem 3. “Psikolojik danışmanların mobbing puanları öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanları tarafından anlamlı düzeyde yordanmakta mıdır?”

Psikolojik Danışmanların Mobbing Puanlarının Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Tarafından Anlamlı Düzeyde Yordanmasına Yaptıkları Katkılarına İlişkin Bulgular

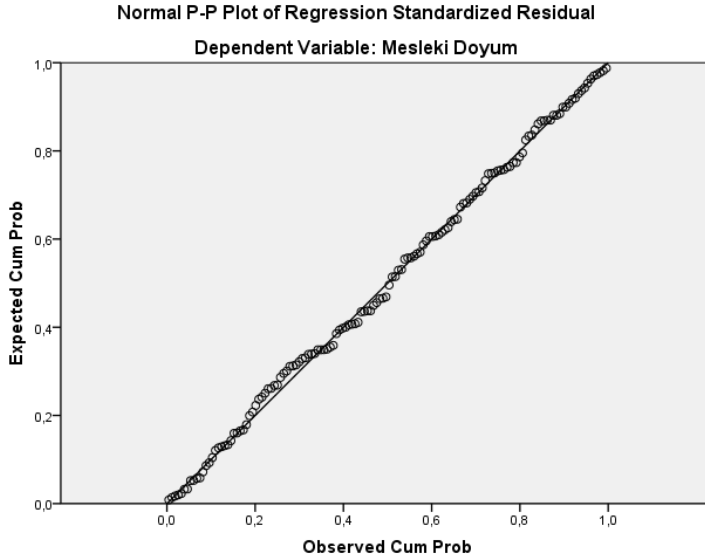
Araştırmanın yukarıda verilen alt problemine yönelik gerekli varyansların karşılandığı anlaşıldıktan sonra korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve bulgular aşağıda tablolar şeklinde verilerek açıklanmıştır.

Grafik-1 Normallik Dağılımı



Grafik 1’den anlaşıldığı gibi araştırmaya konusu olan bağımlı değişkenin yani *mesleki doyum*a ait puan dağılımının normal dağılım özelliklerine uygun olduğu görülmektedir.

Grafik-2 Doğrusallık Dağılımı



Grafik 2 incelendiğinde bağımlı değişken olan *mesleki doyum* açısından noktaların bir eksen etrafında toplandığı ve doğrusal bir ilişki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak regresyon analizinin önkoşulu olan normallik ve doğrusallık varsayımlarının karşılandığı gözlenmektedir.

Bağımlı değişkeninin yordanıp yordanmadığı belirlemeden önce analizde kullanılacak mobbinge maruz kalma boyutları ve mesleki doyum değişkenlerinin çoklu bağlantı sorunu oluşturup oluşturmadığına bakmak için değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon değerleri, VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Bu VIF değerlerinin 10'a eşit veya daha büyük olması durumunda çoklu doğrusal bağlantı problemi olacağı belirtilmiştir. Tolerans değerlerinin de. 10'dan büyük olması, çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstergesi olarak belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

Tablo 7: Bağımsız Değişkenlerin, Tolerans ve VIF Değerleri

<i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Tolerans Değerleri</i>	<i>VIF</i>
Kişinin İtibarına Saldırıları	0,203	4,929
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	0,396	2,525
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	0,238	4,204
Potansiyelin Engellenmesi	0,162	6,16
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	0,283	3,538

Hesaplanan korelasyon değerlerinin (bağımlı-bağımsız değişken arasındaki) çoğul bağlantı probleminin göstergesi olan. 80 seviyesinin altında (bkz.Tablo 5) olduğu belirlenmiştir (Field, 2009). Bağımsız değişkenlerin VIF değerleri, kişinin itibarına saldırılar için 4.929, kişiyeye yönelik doğrudan hakaret için 2.525, mesleki uygulamaların engellenmesi için 4.204, potansiyelin engellenmesi için 6.160 ve sosyal ilişkilerin engellenmesi için 3.538 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin tolerans değerleri ise kişinin itibarına saldırılar için. 203, kişiyeye yönelik doğrudan hakaret için. 396, mesleki uygulamaların engellenmesi için. 238, potansiyelin engellenmesi için. 162 ve sosyal ilişkilerin engellenmesi için. 283'tür (bkz.Tablo 7). Ölçütler ve hesaplanan değerler göz önüne alındığında, çoklu bağlantı probleminin olmadığı ifade edilebilir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının mesleki doyumun yordanmasına yaptığı katkıyı saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8: Demografik Değişkenlerin ve Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Mesleki Doymu Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata_B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
Sabit	104.78	4.91	-	21.32	.01	-	-
Cinsiyet	-1.28	1.79	-0.05	-0.71	.47	0.01	-0.06
Yaş	-2.03	0.84	-0.17	-2.40	.02	-0.15	-0.20
Kişinin İtibarına Saldırıları	-1.13	1.19	-0.15	-0.94	.35	-0.39	-0.08
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	-1.89	1.08	-0.19	-1.73	.09	-0.46	-0.15
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	-0.94	0.25	-0.55	-3.73	.01	-0.50	-0.31
Potansiyelin Engellenmesi	0.95	0.43	-0.38	2.17	.03	-0.37	0.19
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	-0.72	1.07	-0.09	-0.68	.50	-0.42	-0.06

R=0.586, R²=0.343

F_(7,134)=10.007, p=.000

Tablo 8’de verilen analiz sonuçlarına göre: cinsiyet, yaş ile birlikte mobbinge maruz kalma puanlarının psikolojik danışmanların mesleki doyum puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.59$, $r^2=0.34$, $p<.01$) anlaşılmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda, cinsiyet, yaş ve mobbinge maruz kalma puanlarının psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının anlamlı yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<.01$).

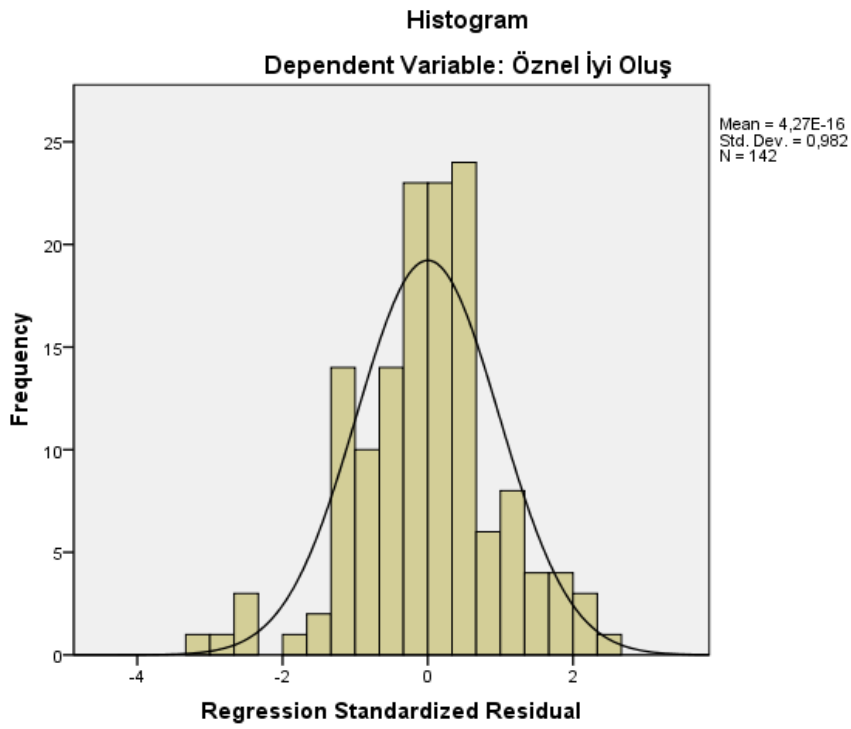
Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin mesleki doyum üzerindeki göreceli önem sırası; Mesleki Uygulamaların Engellenmesi (-.55), Potansiyelin Engellenmesi (-.38) ve Yaş (-.17) şeklindedir. Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaretin (-.19), Kişinin İtibarına Saldırıların (-.15), Sosyal İlişkilerin Engellenmesinin (-.09) ve Cinsiyetin (-.05) ise anlamlı düzeyde modele katkısının olmadığı belirlenmiştir.

Mobbinge maruz kalma durumlarından, mesleki uygulamaların engellenmesinin, potansiyelin engellenmesinin ve yaşın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34’ünü açıkladığı; mobbinge maruz kalmanın mesleki doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Psikolojik Danışmanların Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının, Öznel İyi Oluş Puanlarının Yordanmasına Yaptıkları Katkılarına İlişkin Bulgular

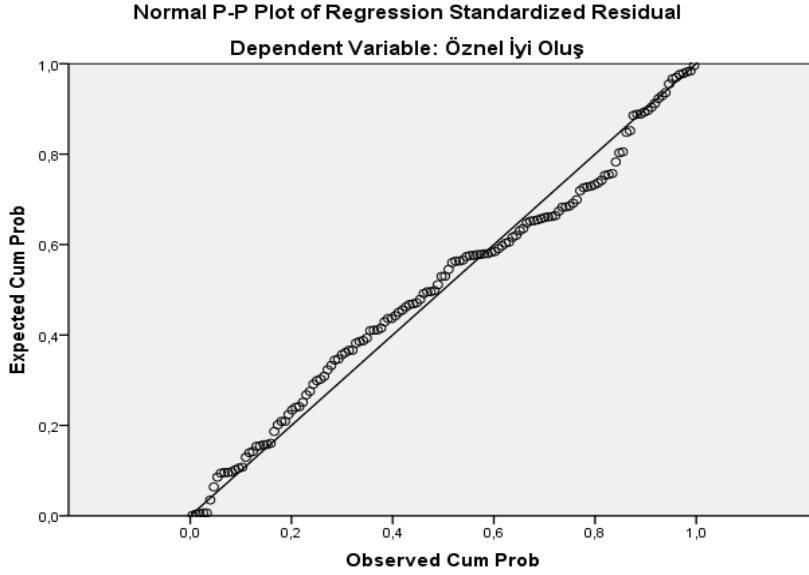
Araştırmanın yukarıda verilen alt problemine yönelik gerekli varyansların karşılandığı anlaşıldıktan sonra korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve bulgular aşağıda tablolar şeklinde verilerek açıklanmıştır.

Grafik-3 Normallik Dağılımı



Grafik 3'ten anlaşıldığı gibi bağımlı değişkenin yani *öznel iyi oluşa* ait puan dağılımının normal dağılım özelliklerine uygun olduğu görülmektedir.

Grafik-4 Doğrusallık Dağılımı



Grafik 4 incelendiğinde bağımlı değişken olan *öznel iyi oluş* açısından noktaların bir eksen etrafında toplandığı ve doğrusal bir ilişki gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak regresyon analizinin önkoşulu olan normallik ve doğrusallık varsayımlarının karşılandığı gözlenmektedir.

Bağımlı değişkeninin yordanıp yordanmadığı belirlemeden önce analizde kullanılacak mobbinge maruz kalma boyutları ve öznel iyi oluş değişkenlerinin çoklu bağlantı sorunu oluşturup oluşturmadığına bakmak için değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon değerleri, VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir.

Hesaplanan korelasyon değerlerinin (bağımlı-bağımsız değişken arasındaki) çoğul bağlantı probleminin göstergesi olan .80 seviyesinin altında (bkz.Tablo5) olduğu belirlenmiştir (Field, 2009). Bağımsız değişkenlerin VIF ve tolerans değerlerinin bir önceki analizde belirlendiği gibi çoklu bağlantı probleminin olmadığı ifade edilebilir (bkz.Tablo 7). Araştırmanın amacı doğrultusunda, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin öznel iyi oluşlarını yordanmasına yaptığı katkıyı saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Demografik Değişkenlerin ve Mobbinge Maruz Kalma Puanlarının Öznel İyi Oluş Düzeyini Yordaması Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>
Sabit	52.04	12.54	-	4.15	0.00	-	-
Cinsiyet	3.01	4.59	0.05	0.66	0.51	-0.04	0.06
Yaş	-0.75	2.15	-0.03	-0.35	0.73	-0.05	-0.03
Kişinin İtibarına Saldırıları	3.15	3.06	0.18	1.03	0.31	0.38	0.09
Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaret	-0.67	2.78	-0.03	-0.24	0.81	0.32	-0.02
Mesleki Uygulamaların Engellenmesi	1.35	0.65	0.33	2.07	0.04	0.41	0.18
Potansiyelin Engellenmesi	-0.86	1.12	-0.15	-0.77	0.44	0.37	-0.07
Sosyal İlişkilerin Engellenmesi	2.59	2.73	0.14	0.95	0.35	0.38	0.08

R=0.437, R²=0.191

F(7,134)=4.521, p=.000

Tablo 9’da verilen analiz sonuçlarına göre: cinsiyet, yaş ile birlikte mobbinge maruz kalma puanlarının psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişkisi olduğu ($r=0.44$, $r^2=0.19$, $p<.01$) anlaşılmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda, cinsiyet, yaş ve mobbinge maruz kalma puanlarının psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<.01$). Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, sadece Mesleki Uygulamaların Engellenmesinin (.33) modele anlamlı bir katkısının olduğu, Kişinin İtibarına Saldırıların (.18), Potansiyelin Engellenmesinin (-.15), Sosyal İlişkilerin Engellenmesinin (.14), Yaşın (-.03) Kişiyeye Yönelik Doğrudan Hakaretin (.03) ve Cinsiyetin (.05) ise modele anlamlı düzeyde katkısının olmadığı belirlenmiştir.

Mobbinge maruz kalma durumlarından, mesleki uygulamaların engellenmesinin psikolojik danışmanların öznel iyi oluş düzeylerinin % 19’unu açıkladığı; mobbinge maruz kalmanın öznel iyi oluşun da önemli bir yordayıcısı olduğu ifade edilebilir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sürecinde toplanan veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular diğer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmış ve değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu çalışmada psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum puanlarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının cinsiyet, yaş ve kıdem değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş olup analiz sonuçlarına göre, Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği alt boyutlarının, kişiye yönelik doğrudan hakaret boyutu haricinde, tümünün cinsiyetlere göre farklılaştıkları görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre kişinin itibarına saldırılar, mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi ve sosyal ilişkilerin engellenmesi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte iken; kişiye yönelik doğrudan hakaret, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadın psikolojik danışmanlar kişinin itibarına yönelik saldırılara, erkeklere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Yine, kadın psikolojik danışmanlar mesleki uygulamaların, potansiyelin ve sosyal ilişkilerin engellenmesine erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadırlar. Alanyazın incelendiğinde kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tacize maruz kaldığı yönelik araştırmalara rastlamak mümkündür. Leymann (1996), çalışmasında özetlediği istatistikî tabloda kadın çalışanların sadece erkek çalışanlar tarafından yüksek oranda örgütsel yıldırma mağduru edildiğini vurgulamıştır. Einarsen (2000) ve McGolgan (2004), çalışmalarında erkek çalışanlar tarafından kadın cinsiyetine sahip olmanın bir güçsüzlük belirtisi olarak değerlendirilip bu sebeple güç gösterisinde bulunabildiklerini belirtmişlerdir Bu bulguyu destekleyen diğer araştırmalardan Toker (2006) , tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre ise öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar, cinsiyete göre farklılık göstermekte, kadın öğretmenler sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Bu bulgulara paralel olarak Gökçe (2006) özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerde psikolojik tacizi farklı değişkenlere göre incelediği araştırmada; kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre sosyal ilişkilere ve

mesleki konulara yönelik psikolojik tacize anlamlı düzeyde daha fazla maruz kaldıkları sonucunu elde ederken, Kılıç (2009) ilköğretim öğretmenleri üzerinde psikolojik tacizi incelediği araştırmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları bulgusuna ulaşmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2007) tarafından öğretmen ve okul yöneticisi üzerinde yapılan araştırmanın sonucunda ise; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, "Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum" alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırıma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırıma başvuruların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanırken, Aydın (2009) ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin psikolojik taciz düzeylerini incelediği araştırmada, erkek öğretmenlerin psikolojik tacizin sosyal ilişkilere saldırı ve itibara saldırı alt boyutlarından kadın öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirlemiştir. Tutar'a (2004) göre erkek egemen bir kültürde ve erkeklerin egemen oldukları iş dünyasında kadınlar, çalışma hayatlarında erkek meslektaşlarına göre daha çok baskı ve gerilim altında kalmaktadırlar. Bunlara ev ve aileden kaynaklanan stres etkenleri, yetkilerini kullanamayan kadın rolünün getirdiği gerilimler, tecrit edilme duygusu, cinsel önyargılar ve genel örgüt kültürünün elverişsizliği de eklenince, kadınlar yoğun bir baskı hissetmektedirler. Yapılan bu araştırmalara bakıldığında zaman zaman kadın çalışanların erkek çalışanlara göre mobbinge daha çok maruz kaldığı (Gökçe, 2006; Kılıç, 2009) gibi, bazılarında ise erkek çalışanların mobbinge daha çok maruz kaldığı (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Aydın, 2009) sonuçlarına ulaşılmıştır. Bir iş yerinde bir kişinin gösterdiği başarının, diğerlerini rahatsız ettiğinde durumlarda mobbing meydana gelebilirken, sosyal değerler ve kültürel yapı da mobbingin başlaması ve cinsiyetlere göre farklılık göstermesi için potansiyel bir neden oluşturabilir. Toplumumuz halen ataerkil düşünce sistemi ve değer yargılarını içinde barındırmaktadır. Toplumsal alanda kadın cinsiyetine bakış ve algıyı coğrafi bölgelerimize göre büyük farklılıklar arz etmektedir (Yazan, 1997). Bu nedenle bu süreci tek bir değişkene ya da bir grup değişkene bağlamak doğru olmayabilir.

Alanyazında araştırma sonucuyla çelişen bulguların elde edildiği çalışmalara da rastlanılmış, bu araştırmalara göre cinsiyetin mobbinge maruz kalma açısından fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tanoğlu (2006), tarafından yapılan araştırma sonucuna göre cinsiyet farklılığının mobbinge uğrama açısından önemli olmadığı sonucu bulunmuştur. Yani kadınların ve erkeklerin yıldırıma uğrama ihtimalleri birbirine yakındır. Bahçe (2007), tarafından yapılan araştırmadan ortaya çıkan sonuçlara göre de çalışanların mobbing

uygulamalarına maruz kalmalarında kadın ya da erkek olması önem taşımamaktadır. Diğer bir deyişle işyerindeki mobbing uygulamaları cinsiyete göre farklılık göstermemekte, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın mobbing uygulamaları görülebilmektedir. Işık (2007), tarafından yapılan çalışma sonucuna göre de cinsiyet farkı olmaksızın tüm çalışanların mobbingden etkilenebileceği ve fiziksel saldırıların, mobbing sonucu oluşan stres ile ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca, Aytaç, Bilgel ve Bayram (2005), tarafından kamu sektöründe yapılmış bir çalışmaya göre mobbing davranışlarına maruz kalma açısından cinsiyetler arasında bir fark saptanamamıştır. Aynı şekilde Mikkelsen ve Einarsen (2002), İsveç'te yaptıkları araştırmadan elde ettikleri bilgilere göre, mobbing eylemlerine maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını belirtmişlerdir. Çivilidağ (2007), okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerini incelemiş elde edilen sonuçlara göre; ortaöğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlara göre işyerinde psikolojik tacizin kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkilemek, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, itibara saldırı ve sosyal ilişkilere saldırı alt boyut puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunurken, işyerinde psikolojik taciz alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet ve yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulguya göre, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması yapılmış, sonuç olarak psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bilgi Okan (2010), tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmaya göre istatistiksel olarak öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Mansur (2008) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre de çalışanların mobbinge maruz kalmaları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel bir ilişki olup olmadığı araştırılmış, anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mobbingin; mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar şeklindeki davranışlarda yaşa göre bir farklılaşma söz konusu değildir. Bu durum ise araştırma bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlardandır.

Elde edilen bu bulgudan farklı olarak Toker (2006) , tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşadıkları yıldırıcı davranışların çok azında, yaşa göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerden 31-35 yaş arası olanların diğerlerine göre, okul etkinliklerinde aktif görevler almada daha sık engellenmekte, sözlü tehdit edilmekte, aldığı işle ilgili kararlar yanlışmış gibi sorgulanmakta, fiziksel şiddet tehdidi almakta ve herhangi bir yerine fiziksel yönden zarar verilmektedir. Diğer yandan 26-30 yaş arası öğretmenler, diğerlerine göre daha sık, verilen görevlerde kendilerine güvenilmeyerek, işin her aşaması takip edilmektedir. Okul yöneticilerinin yaşadıkları yıldırıcı davranışlarda, yaşa göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır. Yalnızca, disiplin kurallarının uygulanmasında, 26-35 yaş arası okul yöneticilerinin aleyhine ayrımcılık yapıldığı görülmektedir. Arpacıoğlu'na (2003) göre ise 25 yaşın altındaki çalışanların ve 55 yaşın üstündeki çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kalma riskleri bulunmaktadır. Finlandiya'da yapılan bir araştırmaya göre, yaşlı çalışanların gençlerden daha fazla iş yerinde mobbing mağduru oldukları ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar bunun nedenini, yaşlı çalışanların, yeni iş bulmada gençlere oranla daha az şanslarının olmasına bağlamaktadırlar. Yeni iş bulmada gençlere göre daha az şansları olduğunu düşünen yaşlı çalışanlar mobbing yaşadıklarında daha az savunmada kalabilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996). Bu bulgunun tam tersi olarak Işık'ın (2007) araştırmasına göre ise yaş seviyelerine bakıldığında, kıdem ve pozisyona da bağlı olarak, belli bir yaş seviyesinin üstü çalışanların mobbingden daha az etkilenmekte olduğu ve işe yeni giren, deneyimsiz ve alt pozisyonlarda çalışanların mobbinge ve sonuçlarına daha fazla maruz kaldığı görülmüştür

Bu çalışmada psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarından; kişinin itibarına saldırılar, kişiye yönelik doğrudan hakaret, mesleki uygulamaların engellenmesi ve sosyal ilişkilerin engellenmesi, kıdeme göre anlamlı bir farklılaşma göstermezken; potansiyelin engellenmesinin kıdeme göre farklılaştığı belirlenmiştir. Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, görev süresi beş yıldan az olan psikolojik danışmanların potansiyelin engellenmesi boyutunda mobbinge maruz kalma durumlarının görev süresi 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile göreve yeni başlayan psikolojik danışmanların potansiyellerini kullanma konusunda daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, işlerini yapmakta zorlandıkları ancak görev süresi

ilerledikçe yani mesleki tecrübeleri arttıkça bu durumun azaldığı ifade edilebilir. Alanyazın incelendiğinde bu bulgu ile paralel sonuçlara rastlamak mümkündür. Örneğin; Çomak ve Tunç (2012), yaptıkları çalışmada buna benzer bir sonuç elde etmişlerdir. Bu çalışmaya göre; 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler, 6 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Işık (2007), tarafından yapılan araştırma sonucuna göre mobbing uygulamalarında kıdem ve eğitim seviyesi önemli bir demografik etmendir. Eğitim seviyesi düşük ve kıdemi az olan çalışanlar kendilerini daha savunmasız hissedebilmekte ve mobbingden daha çok etkilenebilmektedirler. Buna karşın, yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar ve kıdemliler kendilerini daha fazla müdafaa edebilmeleri nedeniyle mobbinge karşı farklı tepki gösterebilmekte ve mobbingden daha az etkilenmektedirler. Farklı araştırma sonuçlarına da rastlamak mümkündür. Bunlardan Okan (2010), tarafından yapılan araştırma sonucuna göre yıldırıcı davranış ölçeği sonuçları ile öğretmenlerin kıdem yılı arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaşamın bütünü kapsayan yaşam doyumu kişinin nasıl bir ruh sağlığı içerisinde olduğunu gösteren önemli bir göstergedir ve yaşamda meydana gelecek çeşitli engellenmeler, zorlanmalar, çatışmalar ve ani olumsuz değişimler yaşam doyumu düzeyinin düşmesine neden olabilir (Demirel ve Canat, 2004). Psikolojik danışmanlık gibi profesyonellik gerektiren ve gereklilikleri olan bir mesleğe sahip olmak ve onu icra etmenin kolay olmadığı düşünülmekte, bu süreçte karşılaşılan zorlukların öznel iyi oluş düzeyini etkilemesi beklenmektedir. Bu konuda Schmidt (1984) ve Gysbers (1990) danışmanların gelişimsel, klinik ve mesleki rehberlik ve danışmanlık gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteriyor olmaları ve alanda yaşanan tanım ve rol karmaşaları da danışmanların iyi oluşlarını etkilemekte olduğunu ifade etmişlerdir.

Ayrıca, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyumu puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşyerinde mobbing ile mesleki doyumu arasında ilişki olduğunu öne süren araştırmalar bulunmaktadır. Vartia (1996) mobbingin iş yaşamındaki ve örgüt iklimindeki psikolojik kaynaklarını araştırmıştır. Bu çalışma, mobbingin örgüt iklimi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Einarsen (1994), Cooper (2001) ve Salin (2003) yaptıkları araştırmalarda mesleki doyumu azalması ve örgüt ikliminin olumsuz özellikler taşımasında, örgütlerde oluşan mobbing davranışlarının neden olduğunu belirtmişlerdir.

Ayrıca aşırı iş yükü, olumsuz örgüt iklimi, mesleki doyumsuzluk ve işyerinde yaşanan mobbing arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu belirlemişlerdir (akt. Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008). Işık (2007) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre mobbing ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, iş yerinde gerçekleştirilen mobbing eylemlerinin iş arkadaşları ve üst yönetim tarafından benzer oranlarda uygulanmakta olduğu, bu durumun sıklığına bağlı olarak iş stresinin doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer yandan mesleki doyum ile öznel iyi oluş puanları arasında da pozitif yönde yüksek düzey anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pearson (1998), iş doyumunu, boş zaman doyumunu ve psikolojik sağlık adlı çalışmasında, iş doyumunun psikolojik sağlığın önemli bir belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının mesleki doyum ve öznel iyi oluş puanlarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığı incelenmiş, çoklu regresyon analizi sonucunda, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki olduğu tespit edilirken mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yandan mesleki doyum ile öznel iyi oluş arasında da pozitif yönde yüksek düzey anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının mesleki doyumlarının ve öznel iyi oluşlarının anlamlı birer yordayıcısı olup olmadığının incelendiği çoklu regresyon analizi sonucuna göre ise, mobbinge maruz kalmanın psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34'ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19'unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma puanlarının demografik verilere göre farklılaşması değerlendirildiğinde ise, kadın psikolojik danışmanların erkek psikolojik danışmanlara göre daha fazla, mesleki uygulamaların, potansiyelin ve sosyal ilişkilerin engellenmesine maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, göreve yeni başlayan psikolojik danışmanların kıdemli psikolojik danışmanlara göre potansiyellerinin daha fazla engellendiği de tespit edilmiştir.

Öneriler

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. İş yerinde karşılaşılan mobbing davranışları çalışanların verimliliğini, çalışma isteğini, işten aldığı doyumunu ve öznel iyi olma halini olumsuz etkileyeceği beklenen bir durumdur. Bu nedenle mobbingin oluşmasına engel olmak, okullarda olumlu örgüt kültürünün oluşması adına Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okullarda yaşanabilecek mobbing davranışlarını önleyici tedbirler alınmasına ihtiyaç vardır.

2. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı gerekse okullarda yapılan hizmetiçi eğitim programlarında mobbing davranışlarını ve mağdurlarını azaltmaya yönelik programlar hazırlayabilir.
3. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin öznel iyi oluş ve mesleki doyumları düştüğüne göre bu öğretmenlerin mesleki doyum ve öznel iyi oluşlarını artırmaya yönelik ekstra etkinlikler yapılması önerilir.
4. Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin mobbing davranışıyla baş etme becerilerinin geliştirilmesi yararlı olacaktır.
5. Okullarda mobbingle mücadele daha etkili yapılabilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma resmi kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar üzerinde yapılmış ve o araştırmanın yapıldığı il ile sınırlı kalmıştır. Özel okulların çalışma şartları, hizmet kalitesi, hitap ettiği veli ve öğrenci profili farklı olabilmekte, bu durumun mobbinge etki edebilecek nedenler arasında olabileceği çalışanların öznel iyi oluş düzeyleri ve mesleki doyumları üzerinde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle gelecekte bu çalışmanın araştırmacılar tarafından daha geniş çalışma gruplarıyla özel okullarda çalışan psikolojik danışmanlarla resmi kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların; öznel iyi oluş, mesleki doyum, mobbinge maruz kalma düzeyleri ve karşılaştırmalı olarak incelenebilir.
2. Yaşanılan mobbing davranışlarını uzun süre fark edemeyen, fark ettiği halde çözüm üretmediği için sorun yaşayan psikolojik danışmanların farkındalıklarının artırılması açısından, mobbing ile ilgili psikolojik danışmanların görüşlerinin incelendiği nitel bir çalışma, görüşme tekniği kullanılarak yapılabilir.
3. Psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma, öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri daha fazla değişken (ekonomik durum, sosyokültürel yapı, branş vb.) açısından karşılaştırmalı incelenebilir.
4. Bu konuda daha ayrıntılı veriler toplamaya dayalı nitel çalışmalar yapmaya ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.
5. Mobbing mağduru öğretmenlerin mobbingle baş etme becerilerini geliştirici deneysel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, A. (1992). *Bullying at work. How to confront and overcome it*. London: Virago Press
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Annak, B.B. (2005). *Sosyal destek, sosyal ağ, yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: duygu durum ve anksiyete bozukluğu tanısı alan kişiler ve düzenli hemodiyaliz tedavisi gören hastalar açısından bir karşılaştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J.P. Forgas ve J.M. Innes (Ed.), *Recent advances in socialpsychology: An international perspective*, 189- 203. Amsterdam: North Holland, Elsevier Science.
- Arpacıoğlu, G. (2003). *Mobbing- işyerinde zorbalık*. Web: <http://www.insankaynaklari.com> adresinden alınmıştır.
- Arslan, F. (2007). *İşletmelerde duygusal zorbalık ve Ankara' da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın varlığına ilişkin bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. *İzmir Ege Eğitim Dergisi (1)*.
- Aydın, K.B. (2005). *Akış kuramına dayalı stresle basa çıkma grup programının ergenlerin stresle basa çıkma stratejilerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik taciz) 'e maruz kalma düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Aytaç, S., Bilgel, N.ve Bayram, N. (2005). Çalışma yaşamında yeni bir baskı aracı mobbing. *XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Marmara Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Bildiriler Kitabı*, İstanbul.
- Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: bir örnek uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Baltaş, A. (2002). *Adı yeni konmuş bir olgu: işyerinde yıldırma*. Web: <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166> adresinden alınmıştır.
- Baltaş, A. ve Baltas Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi
- Başaran, İ.E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Başaran, İ.E. (1996). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Batıgün, A.D. ve Şahin, N.H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet kanuni devrindeki mobbing 'den günümüze*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Biswas-Diener, R., Diener, E. ve Tamir, M. (2004). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133(2), 18-26.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., ve Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 5(2), 345 -362.
- Csikszentmihaly, M. (2005). *Akış (Mutluluk Bilimi)* (çev. Semra Kunt Akbaş). Ankara: Hyb Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi
- Çakır, B. (2006). *İş Yerindeki yıldırma eylemlerinin (mobbing) işten ayrılmalara etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı yayıncılık.
- Çivilidağ, A. (2007) Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 129-144. Web: <http://www.efdergi.ibu.edu.tr> adresinden alınmıştır.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing/işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş.(2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi

- Çomak, E. ve Tunç, B. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz* (çev. O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demir Kaymaz, G. (2007). *İşyerinde yıldırma (mobbing) eğilimleri: bir örnek olay*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya.
- Demirel, S. ve Canat, S. (2003). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12(3), 1-9.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E.ve Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68, 653-663.
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, E., Sapyta, J. J. V. ve Suh, E. M. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33-37.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E. V. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Gohm, C.L, Suh, E. ve Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 31(4), 419 -437.
- Diener, E. V. ve Lucas, R. E. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis ve J. M. Haviland (Ed.), *Hand Book of Emotions* (2nd Ed.), (325-337). NY: Guilford.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E.(2003). Personality, culture, and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E. ve Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1-31.
- Diener, E. (2006). Frequently asked questions (faq's), about subjective well-being (Happinessand life satisfaction). Web: <http://s.psych.uiuc.edu/~ediener/faq.html> adresinden alınmıştır.
- Dikmen, A. A. (1995). İş yaşamı ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3(50), 115-140.
- Doğan, T. (2006). Üniversite öğrencilerinin iyilik halinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 120-129.

- Ehtiyar, R. (1996). Otel işletmelerinde çalışan personelin tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 17.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1-2). Web: <http://www.ebscohost.com> adresinden alınmıştır.
- Einarsen, S. (2000). Harrasment and bullying at work: a review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviours*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harrasment at work and their relationships to work environment quality: an explatory study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4 (4), 381-401.
- Einarsen, S. ve Skodstad, A. (1996) Bulling at work: epidemiological finding in public and private organisations. *European Journal of Workand Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Eren E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Dönence Basım yayın Hizmetleri
- Ergenekon, S. (2006). İşyerinde duygusal taciz. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*. 19, 29-37.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri(Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Field, T. (1996). *Bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. Overcoming the silence and denial by which abuse thrives*. Oxfordshire: Success Unlimited.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS for Windows*. London: SAGE Publications
- Fonseca, A. C. (2000) Book review bully in sight: How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying. *Behaviour Rsearch and Therapy*, 38 (6).
- Fujita, F., Diener, E. ve Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 427-434.
- George, L. K. ve Landerman, R. (1984). Health and SWB: A replicated secondary data analysis. *Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 133-156.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M. (1996). A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294.
- Gün, H., (2010). *Çalışma ortamında psikolojik taciz, mobbing/bullying, iş yeri sendromu*. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumunu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Gysbers, N. (1990). *Comprehensive guidance programs that work*. Ann Arbor, MI: ERIC Counseling and Personel Service Clearinghouse.
- Hamamcı, Z. ve Göktepe, O. E. (2004). *Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunuldu, Malatya.
- Haring, M. J., Stock, W. A. ve Okun, M. A. (1984). A quantitative synthesis of literature on work status and subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 316-324.
- Hoel, H. ve Cooper, C. (2000). Destructive conflict and bullying at work, sponsored by the british occupational health research foundation (BOHRF). *Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST)*. Web: <http://www.csren.gov.uk/UMISTreportHelgeHoel1.pdf> adresinden alınmıştır.
- Hubert, B. A. ve Veldhoven, M. V. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Işık, E. (2007). *İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İmirlioğlu, İ. (2006). İş yaşamında psikolojik şiddet (mobbing). *Kalkınmada Anahtar Verimlilik, Milli Prodüktivite Merkezi Aylık Yayın Organı*, 210, 8-10.
- İncir, G. (1985). *Çalışanların motivasyonuna genel bir bakış*. Ankara: MPM Yayınları.
- Johnstone, M. (1989). *Stres in teaching*. Midlothian: Lindsay Ltd.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Keser, A. (2004). Çalışma birey ilişkisi ve çalışmanın birey yaşamındaki yeri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).
- Kılıç, E. D. (2009). Psychological violence in learning organizations: A Case Study in Şanlıurfa. *Social Behavior and Personality*, 37(7), 869-880.
- Kirel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Kolodej, C. (2005). *Psychoterror am arbeitsplatz uns seine bewaltigung*. Wien: Facultas Verlags-und Buchhandels AG, WUV, Berggasse 5, A-1090.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y., Sevim A., S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11, 14-18
- Kuzgun, Y., Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z. (2005). *Mesleki doyum ölçeği PDR'de kullanılan ölçekler*. Y. Kuzgun, F. Bacanlı (editörler). (s.82-87). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Landy, F.J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 63(5).
- Lawler, E. E. (1977). Satisfaction, equity and the quality of working life. *Psychological Foundations of Organizational Behaviour*.
- Leinbaugh, T., Hazler, R. J., Bradley, C. ve Hill, N. R. (2003). Professional development: Factors influencing counselor educators' subjective well-being. *Counselor Education and Supervision*, 43, 52-64.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (1996). The mobbing encyclopaedia bullying; whistle blowing, the definition of mobbing at workplaces. Web:<http://www.leymann.se/English/frame.html>, adresinden alınmıştır.
- Locke, E. A.(1983). Nature and causes of job satisfaction. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* . USA: John Wiley and Sons.
- Mahon, N.E., Yarcheski, A. ve Yarcheski T.J.,(2005). Happiness as related to gender and health in early adolescents. *Clinical Nursing Research*, 14(2), 175–190.
- Mansur, A., F. (2008). İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Mersin, Yunus (2007). *Din görevlilerinde meslekî doyum*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- McGolgan, A. (2004). *Report on sexual harassment in the workplace in eu member states*. Ireland: Farell Grant Sparks.
- Mikkelsen, E. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Myers, S. A. ve Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10- 19.
- Okan, H. (2010). *Ortaöğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, Ö. (2005). *Ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction and psychological health. *The career development quarterly*, 46, 416–425.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M.İ. (2007). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) kurban ve saldırganlar. T. Solmuş (Editör). *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Rayner, C. (1997). Bullying at work. After Andrea Adams. *Journal of Community ve Applied Social Psychology*, 7(3), 177-180.
- Reitz, H. J. (1987). *Behavior in Organizations*. 3rd Ed. U.S.A: Irwin Inc.
- Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 4, 99-104.
- Salin, D. (2003). Workplace bullying among business professionals, prevalence, organizational antecedents and gender differences. *Academic Dissertation, Helsingfors*. Web:http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2006/hs0630.pdf adresinden alınmıştır.
- Scandura, A.T. ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Schmidt, J. (1984). School counseling: Professional directions for the future. *The School Counselor*, 31, 385–392.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Gerçek mutluluk* (çev. S. Kunt Akbaş). Ankara: Hyb Basım.

- Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (12), 39–45.
- Sheehan, M., (2004). *Workplace mobbing: a proactive response*. Paper Presented at the Workplace Mobbing Conference, Brisbane, Australia. Web: <http://www.lindas.internetbasedfamily.com/f/mobms.pdf> adresinden alınmıştır.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 2-14.
- Sürvegil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel yayınevi.
- Şimşek, L. (1994). *Mühendislerin iş tatminini etkileyen faktörler ve uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tait, M., Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the relationship and gender effects and a foundation of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geliştirilmesi. *I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-3 Mayıs 2009, Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 80-97. Web: <http://egitim.cu.edu.tr/efdergi> adresinden alınmıştır.
- Tanoğlu, Ş. C. (2006). *İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yükseköğrenim kurumunda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tarhan, N. (2011). *Psikolojik savaş: gri propaganda*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Taşdan, Murat ve Tiryaki Eda (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumları düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147), 54-70.
- Tezer, E. ve Uzer, A. S. (1992). Okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiler. O.D.T.Ü. *İnsan Bilimleri Dergisi*.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Toker, A. (2006). *İş yerinde yıldırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. İstanbul: Platin Yayıncılık.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Tuzgöl D., M. (2004). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri*. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tuzgöl D., M. (2005). Öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 23(3), 103-109.
- Tuzgöl D., M. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 75-89.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vartia, M. (1993). Psychological harassment (bullying, mobbing) at work. In K. Kauppinen-Toropainen (Ed.), *OECD Panel Group on Women, Work, and Health* (1st Edition) (pp. 149-152). Helsinki: Ministry of Social Affairs and health.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 203-214.
- Weber, J. L. ve Cummings, A. (2003). Relationships Among spirüali, social support and childhood maltreatment in university students. *Counseling and Values*, 47.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Wood, W., Rhodes, N. ve Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249-264.
- Yazan, Ü. M. (1997). Türkiye'de kadın ve sosyo-ekonomik analizi. *İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Dergisi*, 3(4), 191-203
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimler*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yüçetürk, E. (2003). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing*. 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi'nde sunuldu, İzmit.
- Yüçetürk, E. E. (2005). Örgütlerde küresel bir yönetim sorunu: yıldırma (mobbing) ve cinsiyetle ilişkisi. A. Keser (Editör). *Çalışma yaşamında dönüşümler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-37.

Zapf, D. (1999). Organizational, work, group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal manpower*, 20 (1/2), 70-85.

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği (2001). Resmi Gazete (17.04.2001). Sayı: 24376

<http://www.casgem.gov.tr>



EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu ve Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği 'ne Ait Örnek Maddeler

Cinsiyet:

Meslekte Geçen Süre:

Yaş:

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve size uygun gelen şıkkı “X” ile işaretleyiniz. Her zaman:5 Sıklıkla: 4 Bazen: 3 Nadiren: 2 Asla: 1

MADDE NO	Ölçek Maddeler	1) Asla	2) Nadiren	3) Bazen	4) Sıklıkla	5) Her Zaman
1.	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.					
2.	Vebalıymışım gibi benden uzak duruluyor.					
3.	Mesleki olarak kendimi geliştirme ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.					
4.	Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.					
5.	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.					
6.	Mesleki yeterliklerim küçümseniyor.					
7.	Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.					
8.	Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.					
9.	Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.					
10.	Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.					
11.	Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.					

Ek: 2 Öznel İyi Oluş Ölçeği 'ne Ait Örnek Maddeler

Açıklama

Bu envantere kişiliğinizin ve yaşamınızın çeşitli yönlerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeleri tek tek okuyarak, ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. İfade size “tamamen uygunsuz” cevap kâğıdındaki (5); “çoğunlukla uygunsuz” (4); “orta derecede uygunsuz” (3); “biraz uygunsuz” (2); “hiç uygun değilse” (1) numaralı boşluğun altına (X) işareti koyunuz. Lütfen tüm ifadelere boş bırakmadan cevap veriniz.

1. Geleceğe yönelik planlar yapmaktan hoşlanırım.
2. Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır.
3. Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum.
4. Geriye dönüp baktığımda istediklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum.
5. Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum.
6. İstedğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum.
7. Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm.
8. Ulaşmak istediğim ideallerim var.
9. İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir.
10. Küçük sorunları bile büyütürüm.
11. Kendimi genel olarak canlı ve enerjik hissedirim.
12. Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum.
13. Kişilerarası ilişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum.
14. Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanmam.
15. Beni eğlendiren faaliyetlere yeterince katılamıyorum.
16. Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum.
17. Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm.
18. Ailemle olan ilişkilerimden memnunum.
19. Genelde hüznü ve düşünceliyim.
20. Yaşamımda yapmam gerekenleri düşünmek hoşuma gider.
21. Kendimi yalnız hissediyorum.
22. Amaçlarıma ulaşmak için çevremdeki olanakları etkili bir şekilde kullanabilirim.
23. Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum.

ENVANTER CEVAP KÂĞIDI (Örneği)

Bölüm:

Sınıf:

Tarih:

(5) : Tamamen Uygun (4) : Çoğunlukla Uygun (3) :Kısmen Uygun (2) : Biraz Uygun (1) Hiç Uygun Değil

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	()	()	()	()	24.	()	()	()	()
2.	()	()	()	()	25.	()	()	()	()
3.	()	()	()	()	26.	()	()	()	()
4.	()	()	()	()	27.	()	()	()	()
5.	()	()	()	()	28.	()	()	()	()
6.	()	()	()	()	29.	()	()	()	()
7.	()	()	()	()	30.	()	()	()	()
8.	()	()	()	()	31.	()	()	()	()
9.	()	()	()	()	32.	()	()	()	()
10.	()	()	()	()	33.	()	()	()	()
11.	()	()	()	()	34.	()	()	()	()
12.	()	()	()	()	35.	()	()	()	()
13.	()	()	()	()	36.	()	()	()	()
14.	()	()	()	()	37.	()	()	()	()
15.	()	()	()	()	38.	()	()	()	()
16.	()	()	()	()	39.	()	()	()	()
17.	()	()	()	()	40.	()	()	()	()

Ek: 3 Mesleki Doyum Ölçeği 'ne Ait Örnek Maddeler

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen lütfen her soruyu dikkatle okuyunuz ve size uygun gelen şıkkı “O” şeklinde yuvarlak içine alarak işaretleyiniz. Her zaman:5 Sık sık: 4 Ara sıra: 3 Nadiren: 2 Hiçbir zaman: 1

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1.Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	1	2	3	4	5
2.Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
3.Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	1	2	3	4	5
4.Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	1	2	3	4	5
5.Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
6.İş yerinize hevesle gelir misiniz?	1	2	3	4	5
7.İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?	1	2	3	4	5
8.İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	1	2	3	4	5
9.İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
10.Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
11.Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
12.Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?	1	2	3	4	5
13.Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?	1	2	3	4	5
14.İşyerinizde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Fatma AYKAÇ

Kişisel Bilgiler

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 12/08/1987 – AKDAĞMADENİ

İletişim Bilgileri

Tel: 0 5464312808

E-posta: ay_kac_87@hotmail.com.tr

Öğrenim Bilgileri

Lise: 2001-2005 75. Yıl Milli Piyango Anadolu Lisesi – Akdağmadeni/Yozgat

Lisans: 2005-2009 Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD

Yüksek Lisans: 2010-2015 Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışma ABD

İş Deneyimi

2009-2011: Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman, Sivas Suşehri Rehberlik ve Araştırma Merkezi

2011- 2012: Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman, İMKB Sincan Kayalıboğaz Ortaokulu

2012- 2015: Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman, İMKB Sincan Kayalıboğaz İlkokulu

2015- halen: Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışman, Suzan Mehmet Gönç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi