

T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN MOBBING DAVRANIŞI
KARŞISINDAKİ TUTUMLARI İLE KİŞİLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AZİZ ZORLU

071107103

Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. NURSEL TELMAN

İstanbul, Aralık 2009

T. C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN MOBBING DAVRANIŞI
KARŞISINDAKİ TUTUMLARI İLE KİŞİLİKLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

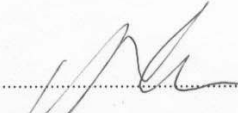
AZİZ ZORLU


071107103


İstanbul, Aralık 2009

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

21.12.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Aziz ZORLU'ya ait
"Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki
İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans
Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)
(Danışman)


Prof. Dr. Ramazan ABACI
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)

ÖNSÖZ

Çalışanı yıldırmaya ve iş yerinden uzaklaştırmaya yönelik insanlık dışı ve ahlak dışı davranışları ifade eden mobbing kavramı iş hayatında her zaman var olmasına rağmen ilk defa 1980’li yıllardan itibaren dikkati çekmiştir.

Ülkemizde de son yıllarda üzerinde durulan ve önemi anlaşılan mobbing, çalışanı işyerinden uzaklaştırmak için sistematik biçimde üstlerden, çalışma arkadaşlarından ve nadiren astlardan uygulanabilmektedir.

Mobbinge maruz kalan bireylerin bu süreçten etkilenme düzeyleri farklı olmaktadır. Bireyin mobbingden etkilenme düzeyini, mobbingin sıklığı ve süresi kadar çalışanın kişilik yapısı da belirlemektedir.

Mobbing karşısında çalışanların tutumları da farklılık göstermektedir. Bazı çalışanlar mobbing karşısında pasif kalırken bazı çalışanlar mobbing ortamından uzaklaşmayı tercih etmekte, bazı çalışanlarda karşı savaşıma tutumuna başvurarak mobbing uygulayıcıları ile mücadele etmektedir. Bireylerin bu tutumunda da kişilik yapısı etkili olabilmektedir.

Bu araştırmada, çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik yapıları arasındaki bağlantı incelenmiştir.

Araştırmanın her aşamasında beni yönlendiren ve destekleyen sayın hocam Prof.Dr.Nursel TELMAN’a; beni bu alanda araştırma yapmaya sevk eden Uzm.Psk.Dan. Tarık SEKMENLİ’ye; çalışmamın her aşamasında bana katkıda bulunan Öğr.Gör.Basri ÖZÇELİK’e; özellikle anketlerin verilerinin toplanmasında bana yardımcı olan Rehber Öğretmen arkadaşlarıma ve diğer meslektaşlarıma; yüksek lisansın başından sonuna kadar beni destekleyen eşime ve bu araştırmayı yapmak için kendilerine ayırmam gereken zamanı almak zorunda olduğum çocuklarıma teşekkür ederim.

Aziz ZORLU

Aralık - 2009

ÖZET

İşyerinde karşılaşılan önemli sorunlardan biri olan mobbing (işyerinde psikolojik şiddet) ile eğitim kurumlarında da karşılaşılması kaçınılmazdır. Mobbingle karşılaşan her birey farklı tepki vermekte, farklı tutum sergilemektedir. Bu tutumları ve tepkileri belirleyen ise; çalışanın yetiştiği kültür, kişilik özellikleri, eğitim seviyesi vb unsurlardır.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların mobbing karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasında nasıl bir bağlantı olduğunun incelenmesidir.

Bu araştırma, İstanbul ili Fatih ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında 2008-2009 öğretim yılında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada bir kişilik testi (Eysenck Kişilik Envanteri), bir yıldırma anketi, mobbing karşısındaki tutumları ölçmeye yönelik bir tutum anketi ile demografik özellikleri belirleyecek anket uygulanmıştır. 114 katılımcı üzerinde uygulanan anketler istatistikî analizle değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, psikolojik şiddet, duygusal taciz, psikolojik yıldırma, kişilik.

ABSTRACT

One of the major problem in the work place is people face mobbing at work (psychological violence at work). The educational institutions are also faced the same problem. The attitudes and the reactions of People who faces mobing are very different from each other. The reactions and attitudes appears from culture, personalities and education etc.

The aim of this research, to find out how is the relationship between attitudes and personality traits

The research in the Fatih district of Istanbul under the Ministry of National Education in the official primary and secondary school teachers who served in the 2008-2009 academic year was over.

The study, a personality test (Eysenck Personality Inventory), a Mobbing survey, Mobbing in a questionnaire intended to measure attitudes across demographic survey was administered. 114 participants were evaluated with statistical analysis applied on questionnaires.

Key Words: Mobbing, psychological violence, harrasment, psyhological mobbing, personality

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO	
LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM	2
---------------	---

ÇALIŞANLARIN MOBBING DAVRANIŞI KARŞISINDAKİ TUTUMLARI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ	2
--	---

1.1 MOBBING	2
-------------	---

1.1.1 Mobbing'in (Yıldırma) Tanımı	3
--	---

1.1.2 Mobbing (Yıldırma) Kavramı ve Tarihi Gelişimi	9
---	---

1.1.3 Mobbing (Yıldırma) İlgili Yapılan Çalışmalar.....	11
---	----

1.1.4 Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Boyutları.....	12
---	----

1.1.5 Mobbing (Yıldırma) Davranışları Nelerdir?.....	13
--	----

1.1.6 Mobbing (Yıldırma) Sendromunun On Anahtar Etmeni.....	16
---	----

1.1.7 Mobbingin (Yıldırma) Etkileri.....	16
--	----

1.1.7.1 Mobbingin (Yıldırma) Bireye Olan Etkileri:.....	17
---	----

1.1.7.2 Mobbingin (Yıldırma) Örgüte Olan Etkileri.....	18
--	----

1.1.7.3 Mobbing'in (Yıldırma) Aileye Olan Etkileri.....	19
---	----

1.1.7.4 Mobbingin (Yıldırma) Topluma Ve Ülke Ekonomisine Olan Etkileri....	20
--	----

1.1.8 Mobbingin (Yıldırma) Nedenleri.....	21
---	----

1.1.8.1 Mobbingcinin Psikolojik Yapısından Kaynaklan Nedenler.....	21
--	----

1.1.8.2 Kurum Kültürü ve Yapısından Kaynaklanan Nedenler:.....	22
--	----

1.1.8.3 Mobbing Mağdurunun Psikolojik Yapısından Kaynaklan Nedenler.....	25
--	----

1.1.8.4 Toplumsal Kural ve Değer Yargılarından Kaynaklanan Nedenler.....	27
--	----

1.1.8.5 Tetikleyici Bir Neden:	27
1.1.9 Mobbing'in (Yıldırma) Belirtileri.....	28
1.1.10 Mobbing'in (Yıldırma) Aşamaları.....	29
1.1.11 Mobbing'in (Yıldırma) Dereceleri.....	30
1.1.12 İşyerinde Mobbing (Yıldırma) Türleri.....	31
1.1.13 Mobbingle (Yıldırma) İlişkili Kavramlar.....	32
1.2 MOBBING (YILDIRMA) VE KİŞİLİK.....	34
1.2.1 Kişilik Nedir?.....	34
1.2.2 Kişiliğin Bölümleri.....	35
1.2.3 Mobbing (Yıldırma) Kişilik İlişkisi:.....	36
1.3 EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİ VE KAMUDA	
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER.....	38
1.3.1 Ülkemizde Eğitim Öğretim Faaliyetleri.....	40
1.3.2 Eğitim Öğretim Kurumları.....	40
1.3.3 Okullarda Görevli Personel.....	41
1.3.4 Öğretmenlerin Statüleri.....	43
1.3.5 Öğretmenlerin Performansının (Sicil) Değerlendirilmesi.....	45
1.4 MOBBINGLE (YILDIRMA) BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ.....	46
1.4.1 Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri.....	46
1.4.2 Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri.....	47
1.4.3 Mobbing (Yıldırma) Kurbanının Ailesi ve Arkadaşlarının Yapması Gerekenler.....	48
1.5 MOBBINGLE (YILDIRMA) YASAL MÜCADELE.....	49
1.5.1 Türk Hukukunda Mobbing (Yıldırma).....	50
1.5.2 Kamuda Çalışanlar ve Öğretmenler İçin Mobbingle (Yıldırma) İlgili Yasal Düzenlemeler	51
1.6 ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ ve ÖNEMİ.....	55
1.7 HİPOTEZLER.....	55

İKİNCİ BÖLÜM.....	57
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	57
2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	57
2.2 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	57
2.2.1 Deneklerin Demografik Özellikleri.....	58
2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	61
2.3.1 Demografik anket.....	61
2.3.2 Eysenck Kişilik Envanteri.....	61
2.3.3 Yıldırma Davranışları Anketi.....	62
2.3.4 Tutum Anketi.....	63
2.4 VERİ ÇÖZÜMLEME YÖNTEMLERİ.....	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	66
ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	66
3.1 BULGULAR.....	66
3.2 ANALİZLER.....	71
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	84
SONUÇ VE TARTIŞMA.....	84
YORUM VE ÖNERİLER.....	84
4.1 SONUÇ VE TARTIŞMA.....	84
4.2 ÖNERİLER.....	89
KAYNAKLAR.....	91
EKLER.....	98

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Mobbing'in (Yıldırma) Karşılığı Olarak Kullanılan Kavramlar	8
Tablo 2. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	58
Tablo 3. Gruplandırılmış Yaşlar İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	58
Tablo 4. Medeni Durum İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Tablo 5. Deneklerin Eğitim Seviyesi İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Tablo 6. Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	59
Tablo 7. Statü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 8. Görev Yapılan Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	60
Tablo 9. Tutum Anketinin Geçerlik Analizi Sonucu	64
Tablo 10 Tutum Anketi Gruplandırılmasının Sayı Olarak Değerlendirilmesi	67
Tablo 11 Tutum Anketi Gruplandırılmasının Yüzde (%) Olarak Değerlendirilmesi	68
Tablo 12 Kaçma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	71
Tablo 13 Pasif Kalma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	71
Tablo 14 Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	72
Tablo 15 Karşı Savaşma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	72
Tablo 16 Kaçma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	73
Tablo 17 Pasif Kalma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	73

Tablo 18	Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	74
Tablo 19	Karşı Savaşma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	74
Tablo 20	Kaçma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	75
Tablo 21	Pasif Kalma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	75
Tablo 22	Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	76
Tablo 23	Karşı Savaşma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	76
Tablo 24	Kaçma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	77
Tablo 25	Pasif Kalma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	77
Tablo 26	Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	78
Tablo 27	Karşı Savaşma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları	78
Tablo 28	Kaçma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması	79
Tablo 29	Pasif Kalma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması	79

Tablo 30	Pasif Başa ıkma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması	80
Tablo 31	Karşı Savaşma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması	80
Tablo 32	Kaçma Tutumuna Başvuranların alışma Yılına Göre Karşılaştırması	81
Tablo 33	Pasif Kalma Tutumuna Başvuranların alışma Yılına Göre Karşılaştırması	81
Tablo 34	Pasif Başa ıkma Tutumuna Başvuranların alışma Yılına Göre Karşılaştırması	82
Tablo 35	Karşı Savaşma Tutumuna Başvuranların alışma Yılına Göre Karşılaştırması	83

GİRİŞ

Mobbing ilk defa 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan ve “yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların” davranışlarını ifade eden İngilizce bir terimdir. Daha sonra mobbing kavramı hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda “büyük bir hayvan tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki”yi tanımlamak için kullanılmıştır. Peter-Paul Heinmann ise çocuklarda, diğer çocuklara karşı sergilenen ve genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilenen davranışları ifade etmek için Lorenz’in “mobbing” terimini kullanmıştır. (Davenport vd, 2003; Tınaz, 2006; Tutar, 2004)

İsveç’li çalışma psikologu Leymann 1980’li yılların başında mobbinge ilgili çalışmalara başlamıştır ve bu kavramı iş hayatında ilk defa Leymann kullanmıştır. Kavram artık örgüt psikolojisi üzerinde çalışanlar tarafından işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için kullanılmaktadır. (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)

Mobbing, çalışanların güvenlerine ve özsaygılarına karşı acımasız bir saldırı, mağdurun benliğini öldürme çabası olarak değerlendirilebilir. (Tim Field, Aktaran Tutar, 2004) Bu ahlak dışı durumlar karşısında mağdurların tutumları farklılık göstermektedir. Mobbing davranışları karşısında bazı mağdurlar sessiz kalmakta, bazı mağdurlar pes ederek iş yerinden uzaklaşmakta hatta mağdurlar içerisinde mobbing nedeniyle ciddi psikolojik sorunlar yaşayıp uzun süre tekrar iş hayatına dönemeyen ve bir işte çalışamayanlar bulunabilmektedir.

Mobbing mağdurlarından bazıları ise mobbing süreciyle mücadele etmekte ve mobbing uygulayıcılarına karşı başarılı olabilmektedir.

Mobbing karşısında mağdurların farklı tutum sergilemesinin altında kültürel nedenler, cinsiyet, kişilik özellikleri, mesleki pozisyon, yaş gibi nedenler yatabilir.

Bu çalışmada mobbing davranışına maruz kalan bireylerin tutumlarının farklılaşmasının kişilik özellikleri ile bağlantısı incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN MOBBING DAVRANIŞI KARŞISINDAKİ TUTUMLARI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Mobbing iş yerinde karşılaşılan ve çalışanı yıldırmaya onu iş yerinden uzaklaştırmaya yönelik bir eylemdir.

Mobbing davranışları karşısında her çalışanın etkilenme düzeyi farklı olmaktadır. Bu farklılığın nedenleri arasında mobbing davranışlarının şiddeti, sıklığı ve süresi kadar mobbinge maruz kalan çalışanın kişilik özellikleri de etkili olmaktadır.

Mobbing davranışları karşısında çalışanların bu davranıştan etkilenme düzeyleri kadar tutumları da farklılık göstermektedir. Mobbing davranışları karşısında çalışanların tutumlarını belirleyen faktörler arasında cinsiyet, kültürel faktörler kadar yine kişilik özellikleri etkili olmaktadır.

Bu araştırmada çalışanların mobbing davranışları karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenecektir.

1.1 MOBBING

Yönetim ve çalışma psikolojisi alanında çalışan bilim adamları tarafından son yıllarda yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu tespit edilmiştir. İşyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan bu olgunun başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülmekteydi. Özellikle istifa ederek işinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen, varlığı ve

boyutunun önemi daha önce fark edilemeyen bu olguya “mobbing” denilmektedir.(Tınaz; 2006)

Bu konuya açıklık getirmek için bu alandaki araştırmaların getirdiği bulgular ve ana konular açıklanacaktır.

1.1.1 Mobbing’in Tanımı

Mobbing kelimesi, Latince “kararsız sıradan insanlar” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden İngilizceye adapte edilmiş olan “mob” kökünün İngilizce eylem biçimidir. (<http://dictionary.reference.com/browse/mob>, Erişim Tarihi: 02 Ağustos 2009; <http://podictionary.com/?p=1553>; Eklenme Tarihi 06 Şubat 2009, Erişim Tarihi 02 Ağustos 2009; Tutar, 2004)

“Mob” İngilizcede “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık”, “sorun veya şiddet çıkarabilecek insan topluluğu”, “organize suç örgütü içinde yer alan insan topluluğu”, “çete” gibi anlamlara gelmektedir. (Tutar, 2004; Oxford University Press, 2005)

Mob kelimesinin İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise “psikolojik şiddet”, “kuşatma”, “taciz”, “rahatsız etme”, “sıkıntı verme”, “işyerinde psikolojik terör”, “bir kişiye karşı birlik olarak onu taciz etme” gibi anlamlara gelir. (Leymann, 1996; Tutar, 2004) Terimin birebir karşılığını bulmak zor olduğu için dünyanın belli başlı dillerinde de, mobbing teriminin çeviri yapılmadan aynen kullanıldığı görülmektedir. (Çobanoğlu; 2005)

Türkçede de Mobbing kavramının belli bir karşılığı yoktur. Literatürde uzmanlar tarafından mobbing kavramının karşılığı olarak çeşitli terimler kullanıldığı; ancak bu konuda ortak bir zeminin henüz oluşmadığı görülmektedir

Türkçede “mobbing” kavramının üzerinde anlaşılmiş bir karşılığı olmamasından dolayı, konu üzerinde çalışan bilim adamları ve yazarların kendi karşılıklarını

oluşturdukları ve bu karşılıkları kullandıkları görülmektedir. Bu da Türkçede mobbingin birçok karşılığının ortaya çıkmasına yol açmıştır.(ESER, <http://turkoloji.cu.edu.tr/> Erişim Tarihi: 04.08.2009)

Mobbing'in Türkçe karşılığı ile ilgili dilbilimcilerimiz tarafından yapılan bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak Oktay ESER'in "Mobbingin Türkçe Serüveni" başlıklı makalesinde mobbing üzerine yapılan araştırmalar Türkçe dil bilimi açısından incelenmiş ve kelimenin üzerinde anlaşılmış bir karşılığının olmadığı aynı makalede belirtilmiştir.

Makalenin sonuç bölümünde ise şu görüşlere yer vermiştir:

"Benim düşüncem mobbing kelimesi için bir karşılık belirlemeli ve kullanmaya başlamalıyız. Böylece bu ifadelerin karmaşasından kurtulmanın ilk adımlarını da atmış oluruz. Bu kavram için Türkçe bir karşılıkta mümkündür" (ESER, <http://turkoloji.cu.edu.tr/>, Erişim Tarihi: 04.08.2009)

Eser, makalesinde mobbingin Türkçe karşılığı için ise önerisini belirtmektedir:

"Sonuç olarak mobbing için Türkçe bir kelime olarak bu ifade ettiğim özellikleri de içine alacak şekilde "yıldırma" teriminin kullanılması uygun görünmektedir. Dilsel açıdan fiilden türetilmiş bir kelime olmasının yanında kendini tehdit altında gören yöneticinin baskı kurarak çalışanını uzaklaştırma amacını da hissettirmektedir." (ESER, <http://turkoloji.cu.edu.tr/>, Erişim Tarihi: 04.08.2009)

Mobbing, çalışanı iş yerinden uzaklaştırmaya yönelik davranışları ifade ettiği için bu araştırmada "mobbing" kavramı "yıldırma" sözcüğü ile birlikte kullanılacaktır.

Literatürde ise mobbing kavramının karşılığı olarak; yıldırma, psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, psiko-terör, duygusal saldırı, işyerinde duygusal linç, işyerinde psikolojik terör, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal saldırı, duygusal taciz, zorbalık, işyerinde psikolojik şiddet,

işyerinde moral taciz, işyerinde manevi taciz, işyerinde zorbalık, işyerinde yıldırımaya yönelik psikolojik saldırı gibi cümleler kullanılmaktadır. (Tınaz, 2006; GÖKÇE, 2008; Tutar, 2004; Çobanoğlu, 2005)

Ayrıca mobbing (yıldırma) uygulayan kişiler için saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, mobbing tacizcisi, zorba, mobbing uygulayan gibi karşılıklar kullanılırken mobbing (yıldırma) saldırısına maruz kalanlar içinse mağdur, duygusal saldırıya uğrayan, mobbing kurbanı, mobbing mağduru, kurban gibi karşılıklar kullanılmaktadır. (Çobanoğlu, 2005; GÖKÇE, 2008/a)

Tınaz'a göre (2006) mobbing (yıldırma) kavramı sistematik bir şekilde uygulanan şiddet, tehdit, aşağılama ve kötü muameleleri de içeren bir psikolojik terördür

Mobbing kavramını çalışma psikolojisinde ilk defa kullanan Leymann (1996) mobbingin tanımını şöyle yapmaktadır:

“Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terördür”

Ayrıca Leymann (1996) mobbinge ilgili şu açıklamaları da yapmaktadır:

“Psikolojik terör ya da mobbing; çalışma hayatında, sistematik bir şekilde bir ya da birkaç kişi tarafından, daha çok bir kişiye yönelik düşmanca ve etik dışı iletişimi içerir. Birey, mobbing hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir duruma itilir ve mobbing davranışlarının sürekliliği ile bu durum devam ettirilir. Bu hareketler, çok sık (istatistiksel veri olarak en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (istatistiksel veri olarak en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların yüksek sıklıkla ve uzun süre devam etmesinden dolayı, bireyde önemli derecede zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişlik meydana gelir.

Davenport ve arkadaşları (2003) mobbing (yıldırma) sendromunu; “yöneticileri, örgütü, üstleri, eşit düzeyde çalışanlar veya astları tarafından sistemli örgütlü bir şekilde; haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylem” olarak tanımlamıştır.

Davenport ve arkadaşlarına göre (2003) mobbing (yıldırma), kişinin saygısız ve zarar verici bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan duygusal bir saldırdır. Bir çalışanın, diğer insanları başka bir çalışana karşı (rıızalarıyla veya rızaları dışında) etrafında toplayarak sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam oluşturarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.

Mobbing (yıldırma); çalışanın yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, sakatlığı gibi herhangi bir nedenle ortaya çıkan ayrımcılık değildir. Mobbing (yıldırma) daha ziyade kişiyi iş hayatından uzaklaştırmak için kasıtlı olarak yapılan taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla yapılan saldırganlığı ifade etmektedir. (Davenport vd, 2003)

Mobbing (yıldırma); Tim Field tarafından, “mobbing kurbanlarının kendilerine olan güvenlerine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı” olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda mağdurun benliğini öldürme çabası olarak değerlendirilebilen mobbing (yıldırma) davranışlarının altında yatan temel neden, üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur. Ayrıca Field tanımında mobbing uygulayıcılarının davranışlarının sonuçlarını inkâr ettiğini de belirtmektedir. (Aktaran Tutar, 2004)

Bir işyerindeki çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için uygulanan duygusal saldırıları ifade eden mobbing (yıldırma) üstlerden, astlardan veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uygulanabilmektedir (Tınaz; 2006; Çobanoğlu; 2005)

Mobbing (yıldırma) sürecinde rol oynayanları üç sınıfta belirtmek mümkündür. Bunlar;

- 1- Mobbing uygulayanlar,
- 2- Mobbing mağdurları
- 3- Mobbing izleyicileridir.

Mobbing uygulayıcıları ve mobbing kurbanları ile ilgili bilgiler araştırmada anlatılmaktadır. Mobbing izleyicileri ise sürece doğrudan katılmamakta ancak bir şekilde süreci algılamakta ve yansımaları yaşamaktadır. İzleyiciler, çözüme veya durdurmaya yönelik müdahalede bulunmadıkları için mobbing uygulayıcıları ile aynı nitelikte değerlendirilmelidir (Tınaz, 2006)

Literatür taramasında mobbing (yıldırma) davranışlarını ifade etmek için alanda çalışanlar tarafından değişik kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlardan bazıları; Bullying, Work or Employee Abuse, Mistreatment, Emotionel Abuse, Victimization, Intimidation, Verbal Abuse, Horizontal Violence, Psycho-terror at Workplace, Workplace Syndrome, Psychological Abuse ... gibi terimlerdir. (Tınaz, 2006; Çobanoğlu, 2005)

Bu kavramlar arasında en yaygını, ilk defa 1992 yılında Andrea Adams tarafından kullanılan “bullying”tir.(Baykal; 2005; Tınaz, 2006)

Mobbing (yıldırma) kurbanın benliğini öldürme, onu izole etme, caydırma ve sindirme gibi anlamlara gelen küçük düşürücü ve incitici tutum ve davranışlardır. Bullying ise bu tutum ve davranışların biraz daha kaba şekilde uygulanmasını ifade etmektedir. Yani bullying, mobbingden (yıldırma) farklı olarak fiziki saldırı ve tehdit anlamı da içermektedir ve bu davranışı sergileyenler ile kurbanlar arasında bir güç dengesizliği söz konusudur. (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)

Bullying kavramı çeşitli bilim adamları tarafından farklı durumları ifade etmek için de kullanılabilir. Bunlardan Leymann okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar verici eylemler için “bullying”, işyerinde yetişkinler arasında görülen saldırganca davranışları ifade etmek içinde “mobbing” teriminin kullanılarak bu iki terimin kullanım alanlarının ayrılması gerektiğini belirtmektedir (Aktaran Tınaz, 2006)

Amerika Birleşik Devletleri’nde alanla ilgili yapılan çalışmalarda okullar için “bullying” işyerleri içinse “mobbing” terimi kullanılmaktadır. İngiltere’de ve İngilizce konuşulan bazı ülkelerde ise mobbing (yıldırma) davranışlarını ifade etmek için “bullying” kavramı kullanılmaktadır. Ancak okul ve işyerinde ortaya çıkan davranışları ayırt etmek için “bullying at school” (okulda bullying), “bullying at workplace” (işyerinde bullying) vb... gibi davranışın ortaya çıktığı yer belirtilmektedir. (Tınaz, 2006)

Mobbingi (yıldırma) ifade etmek için kullanılan kavramlar ile bu kavramların tanımları, referanslar ve kullanıldığı yıl aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Mobbing’in (Yıldırma) Karşılığı Olarak Kullanılan Kavramlar

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Harassment (Taciz)	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)	Scapeoating (Günah Keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması.
Matthiesen,Raknes& Rrokkum (1989)	Mobbing (Taciz)	Bir veya daha fazla sayıda kişinin işyerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Leymann (1996)	Mobbing& Psychological terror (Psikolojik Terör)	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 (1990)	Health endangering Leadership (Sağlığı tehdit eden liderlik)	Bir yönetici tarafında uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar.
Wilson (1991)	Workplace trauma (İşyeri Travması)	Çalışanın özbenliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi.
Ashfort (1994)	Petty tyranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.

Vartia (1993)	Harrassment (Taciz)	İş yerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Björkqvist (1993)	Harrassment (Taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlar.
Adams (1992)	Bullying (Zorbalık)	İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suiistimal.

KAYNAK: Einarsen, 2000, 382 Aktaran GÖKÇE, 2008/b

1.1.2 Mobbing (Yıldırma) Kavramı ve Tarihi Gelişimi

Mobbing (yıldırma) kavramının kökü olan “mob” kelimesi ilk defa 1599 yılında Latince “kararsız sıradan insanlar” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimesinden İngilizce’ye adapte edilmiştir. (<http://dictionary.reference.com/browse/mob>; <http://podictionary.com/?p=1553>)

Alman çalışma psikologu Herald Ege’e göre mobbing, 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan ve “yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışları”nı ifade eden İngilizce bir terimdir. (Tınaz; 2006)

Daha sonra mobbing kavramı 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz mobbingi “büyük bir hayvan tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki”yi tanımlamak için kullanmıştır. (Tutar; 2004)

Mobbing kavramı daha sonra Peter-Paul Heinmann tarafından kullanılmıştır. Çocuklarda, diğer çocuklara karşı sergilenen ve genelde zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışları araştıran Heinmann, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışların ciddiyetini vurgulamak için Lorenz’in “mobbing” terimini kullanmıştır. (Davenport vd, 2003)

Mobbing (yıldırma) olgusunun çocuklar arasında varlığı saptanmış fakat, iş hayatında çok eski bir fenomen olmasına rağmen, çalışanlar arasında benzer tipte ve uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışlar Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. İsveç'li çalışma psikologu Leymann 1980'li yılların başında mobbing (yıldırma) ilgili çalışmalara başlamıştır. İşyerlerinde yetişkinler arasında da benzeri grup şiddetini keşfeden Leymann konuyu sistematik bir şekilde araştırmış ve 1984'te İsveç'te mobbing (yıldırma) ilk defa tanımlamıştır. Bu nedenle Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları mobbing (yıldırma) ilgili çalışmalara temel oluşturmaktadır. (Leymann, 1996; Davenport vd, 2003; Tınaz, 2006)

Leymann işyerlerinde mobbing (yıldırma) varlığını belirtmekle kalmamış, ayrıca mobbing (yıldırma) davranışının özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Leymann'ın bu araştırmalarının ışığında İsveç, İrlanda, Finlandiya, Avusturya, Macaristan, İtalya ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinde mobbing (yıldırma) ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların önemli bir bölümü ise İskandinav ülkelerinde yapılmıştır. (Leymann; Tınaz, 2006; Çobanoğlu, 2005)

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen mobbing kavramı artık örgüt psikolojisi üzerinde çalışanlar tarafından işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak için kullanılmaktadır. (Tutar, 2004)

Mobbing (yıldırma) ilgili çalışmaların artmasıyla birlikte "Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino tarafından hazırlanan "İşyerinde Şiddet" başlıklı rapor yayınlanmıştır. Bu rapora göre Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsveç, İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde sistematik ve kolektif şiddetin bir diğer formu olan mobbing (yıldırma) artan bir şekilde rapor edilmiştir. (Chappell ve Martino, 2006; Davenport vd, 2003)

İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC için hazırladığı programlarda mobbing (yıldırma) olgusuna değinerek kamuoyunun dikkatini bu konuya çekmiştir. (Tınaz, 2006)

Mobbing (yıldırma) kurbanlarının rehabilitasyon ihtiyacını karşılamak için Leymann İsveç'te özel bir klinik kurmuştur. Dr. Leymann Bu klinikte Almanya, İsveç ve Norveç'ten 1700 mobbing (yıldırma) mağdurunu tedavi etmiştir. Alman psikolog ve nörologu Dr. Michael Becker ile birlikte özel bir tedavi protokolü geliştirmişlerdir. (Davenport vd, 2003)

Mobbing (yıldırma) konusunda kamuoyunu bilinçlendirmek için yeni örgütler kurulmuş, mobbing (yıldırma) mağdurlarıyla ilgilenmek, onlara yardım etmek ve mobbingin (yıldırma) daha ileri gitmesini engellemek için kriterler belirlenmiş, bazı ülkelerde 24 saat açık telefon hatları kurulmuş ve günlük basında öneri ve danışmanlık sunan adresler yayınlanmıştır. (Davenport vd, 2003)

Türkiye'de de mobbing (yıldırma) konusunda kamuoyunu bilinçlendirmek, mobbing (yıldırma) kurbanlarına destek olmak için uzmanlar tarafında çeşitli internet siteleri kurulmaktadır.

Bu konuda www.mobbingturkiye.com kamuoyunu bilgilendirmek için açılmıştır ve bu konuda önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır.

Mobbing (yıldırma) mağdurlarına destek vermek için kurulan “Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi” Türkiye’de bu alanda atılan önemli bir adımdır. “Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi” tarafından www.mobbingdestek.com sitesi de açılmıştır. “Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi”nin amacı bir yandan mobbing (yıldırma) mağdurlarına gönüllü destek sunarken diğer yandan mobbing (yıldırma) bilincinin geliştirilmesini ve işverenler tarafından mobbinge (yıldırma) karşı önlemler alınmasını sağlamaktır.

1.1.3 Mobbing (Yıldırma) İlgili Yapılan Çalışmalar

Avrupa ve dünya ile birlikte Türkiye’de de mobbing (yıldırma) ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalarda; çalışanlarda mobbing (yıldırma) algısı etkileyen faktörler (Yavuz, 2007); mobbingin (yıldırma) işten ayrılamaya etkisi (Çakır, 2006); mobbingin (yıldırma) yaşa, cinsiyete, çalışma süresine, medeni

duruma göre oranı gibi faktörler (Bayrak, 2006) araştırıldığı gibi, ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing (yıldırma) düzeyi (Urasoğlu, 2007), otellerde mobbingin (yıldırma) etkisi ve boyutları (Aydın ve Özkul, 2007) gibi alanlarda da araştırmalar yapılmıştır.

Çalışanların A tipi veya B tipi kişilik özelliklerine sahip olmalarının mobbingle (yıldırma) karşılaşmalarında bir etkisinin olup olmadığı üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre A tipi kişilik özellikleri taşıyanların B tipi kişilik özellikleri taşıyanlara göre mobbingle (yıldırma) daha sık karşılaştıkları belirtilmiştir. (Can, 2007)

İş yerinde örgütsel yıldırma mağduru çalışanların kişilik yapıları ile kullandıkları savunma mekanizmaları arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka araştırmanın sonucuna göre ise nevrotik kişilik özelliği puanı yüksek olan çalışanların, dışadönük kişilik özelliği puanı yüksek olan çalışanlara göre ego savunma mekanizmalarını daha fazla kullandıkları belirtilmiştir.(Deniz, 2007)

1.1.4 Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Boyutları

Heinz Leymann mobbing (yıldırma) davranışlarını 5 grup altında toplamıştır. (Davenport vd, 2003) Bunlar;

- **Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek:** Bu gruptaki davranışlar, çalışanın kendini göstermesine ve çevresi ile olumlu ilişkiler kurmasına engel olmaya yönelik davranışlardır. Yönetimin, çalışanın iletişimine fırsat vermemesi, sessiz kalması, görevle ilgili sözlü tacizler ve sözlü tehditler gibi mağdurun iletişim imkânlarını etkileyen davranışlar bu başlık altında sıralanabilir. (Çobanoğlu, 2005; Yaman, 2009)
- **Sosyal İlişkilere Saldırıları:** İnsanın grup içinde yer edinmesi ve değerli olduğunu hissetmesi insanın en temel ihtiyaçlarındandır. Mobbingin (yıldırma) bu boyutunda, kişinin bu hakkı elinden alınmaya çalışılmaktadır. Yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin vermemek,

diğerlerinden uzak ayrı bir odaya konulmak gibi davranışlarla mağdurun sosyal bağlantısı olumsuz etkilenmektedir. (Çobanoğlu, 2005; Yaman; 2009)

- **Kişinin İtibarına Saldırıları:** Kişinin itibarına, karakterine ve kişisel bütünlüğüne yönelik saldırı ifade eden, hakkında dedikodu yaymak, alay etmek gibi mağdurun kişisel kimliğini karalamaya yönelik davranışlardır. Ülkemizde sıkça gözlenen bu davranışlar istifa, kavga veya mahkeme ile sonuçlanabilmektedir. (Çobanoğlu, 2005; Yaman; 2009)
- **Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırıları:** Yaptığı işten haz almak ve başarılı olduğunu görmek çalışanlar için önemli ihtiyaçtır. Ancak mobbing (yıldırma) mağdurlarına iş ve görev verilmeyerek veya anlamsız ve önemsiz görevler verilerek çalışanların bu ihtiyaçları engellenebilir hatta çalışanın şirkette başarılı olması ve terfi etmesi engellenebilir. (Çobanoğlu, 2005)
- **Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları:** Çalışanın fiziki ve psikolojik sağlığını hedef alan ve cinsel taciz gibi onur kırıcı, küçük düşürücü davranışlardır. (Çobanoğlu, 2005)

1.1.5 Mobbing (Yıldırma) Davranışları Nelerdir?

Leymann, yukarıda açıklanan beş kategorideki başlıklar altında, 45 mobbing (yıldırma) davranışı tanımlamıştır. Leymann tarafından yapılan bu gruplama ile bu gruplarda yer alan davranışlar, daha sonra konu ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar tarafından da kabul görmüştür. Leymann tarafından tanımlanan mobbing (yıldırma) davranışları ve bu davranışların gruplandırılması aşağıdaki gibidir: (Davenport vd, 2003)

“Birinci Grup:

Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek:

1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
2. Sözüünüz sürekli kesilir

3. Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
4. Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir
7. Telefonla rahatsız ediliirsiniz
8. Sözlü tehditler alırsınız
9. Yazılı tehditler gönderilir
10. Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir
11. İmalar yoluyla ilişki reddedilir

İkinci Grup

Sosyal İlişkilere Saldırılar

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar
2. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır
5. Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır

Üçüncü Grup:

Kişinin İtibarına Saldırılar

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır
3. Gülünç durumlara düşürölürsünüz
4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır
5. Psikolojik değerlendirme / inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır
6. Bir özrünüzle alay edilir
7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir
8. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir
9. Özel yaşamınızla alay edilir
10. Milliyetinizle alay edilir

11. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız
12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır
13. Kararlarınız sürekli sorgulanır
14. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız
15. Cinsel imalar

Dördüncü Grup:

Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Konumuna Saldırılar

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile oluşturamazsınız
3. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir
5. İşiniz sürekli değiştirilir
6. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir
7. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir
8. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur
9. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir

Beşinci Grup:

Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırılar

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır
3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır
4. Fiziksel zarar
5. Doğrudan cinsel taciz”

Leymann tarafından tanımlanan bu davranışların her biri kabul edilemez ve uygarlık dışı davranışlardır. Ancak bu davranışlarla bir veya birkaç defa karşılaşılması mobbing (yıldırma) anlamına gelmez. Bu davranışlardan bazıları ile çalışma hayatında karşılaşılabilir ve davranışı yapanın o günkü duygusal durumundan kaynaklanan gelip geçici bir durum olabilir. Bu da çoğu zaman hoş

görülür. Ancak bu davranışlar sürekli olarak ve değişik şekillerde yapılırsa kasıtlı tacize girer ve işyeri terörüne neden olur. Leymann, operasyonel tanımlamada bu davranışların mobbing (yıldırma) olarak tanımlanabilmesi için, en az altı ay gibi uzun bir süre içinde ve hemen hemen her gün tekrarlanan bir zeminde gerçekleşmesi gerektiğini belirtmektedir. (Leymann, 1990; Davenport vd, 2003)

1.1.6 Mobbing (Yıldırma) Sendromunun On Anahtar Etmeni

Davenport ve arkadaşları (2003) mobbingin (yıldırma) çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etmen içerdiğini ve bu etmenlerin hedef kişi üzerindeki etkisinin, mobbing (yıldırma) sendromunun temel unsuru haline geldiğini belirtmektedir. Davenport ve arkadaşlarına göre mobbing (yıldırma) sendromunun on anahtar etmeni şunlardır:

1. “Çalışanın şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliğine saldırılar.
2. Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
3. Doğrudan veya dolaylı, gizli veya açıkça yapılması.
4. Bir veya birkaç saldırgan tarafından yapılması. (akbabalık)
5. Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
6. Hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi.
7. Kurbanın itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
8. Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
9. İşyerinden ayrılmayı kurbanın tercihiymiş gibi göstermesi.
10. Örgüt yönetimi tarafından anlaşılması, yanlış yorumlanması, görmezden gelinmesi, teşvik edilmesi ve hatta kışkırtılması.”

1.1.7 Mobbingin (Yıldırma) Etkileri

Mobbingin (yıldırma) iş hayatında birçok olumsuz etkileri sayılabilir. Tınaz (2006) mobbingin (yıldırma) etkilerini;

- 1- Mobbingin (yıldırma) bireye olan olumsuz etkileri;

- 2- Mobbingin (yıldırma) örgüte olan olumsuz etkileri;
- 3- Mobbingin (yıldırma) aileye olumsuz etkileri;
- 4- Mobbingin (yıldırma) topluma ve ülkeye olumsuz etkileri

olmak üzere 4 ana başlıkta toplamaktadır.

1.1.7.1 Mobbingin (Yıldırma) Bireye Olan Etkileri

Mobbingin (yıldırma) bireye olan olumsuz etkileri; ekonomik etkileri, sosyal etkileri ve sağlığa olan etkileri olmak üzere üç başlık altında incelenebilir. (Tınaz, 2006)

Mobbingin (yıldırma) bireye olan ekonomik etkileri içerisinde;

- Mobbing (yıldırma) sonucu sağlığını kaybeden bireyin tedavisi için yapılan harcamalar
- Bireyin işini kaybetmesine bağlı olarak mevcut kazancını da kaybetmesi sayılabilir. (Tınaz; 2006)

Mobbingin (yıldırma) bireye olan sosyal sonuçları arasında bireyin mobbing (yıldırma) sonucu yaşadığı duygusal sorunlar sonucu ve iş veriminin düşmesine bağlı olarak iş arkadaşları ve ailedeki itibarının olumsuz etkilenmesi söylenebilir (Tınaz, 2006).

Mobbingin (yıldırma) mağdur üzerindeki sağlığa olan etkileri; fiziki etkileri ve psikolojik etkileri olmak üzere iki şekilde gözlenir.

Mobbingin (yıldırma) bireye olan psikolojik etkileri içerisinde şunlar sayılabilir.

- Motivasyonunun düşmesi, iş veriminin azalması, iş yerinde hataların artması. (Aslan, 2006)
- Uyum bozukluğu, travma sonrası stres bozukluğu, panik atak krizleri, depresyon, kendini suçlama, dikkati toplayamama (Tınaz; 2006)
- İçer kapanma, sosyal izolasyon, (Erkan, 2008)

- Performansta düşüş, karamsarlık, konsantre olamama, sinirlilik ve öfke hali, duygulanım bozuklukları. (Dökmen, 2008)
- Saldırgan davranışların (özellikle sözel saldırganlık) ortaya çıkması. Bu durumda kurbanın iş arkadaşları “bu işe girdiği zaman böyle değildi” derler. Çünkü mobbing (yıldırma) süreci kurbanı bu duruma getirmiştir. (Dökmen, 2008)
- Stres, hayal kırıklığı, özgüven ve öz değer kaybı, işe yabancılaşma, iş doyumunun düşmesi (Einarnen vd 2003)
- Nedeni belli olmayan korkular, ölüm duygusu, öz kontrolünü yitirme (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009)

Mobbing (yıldırma) sürecinin bireyde meydana getirdiği fiziki etkiler ise;

- Yeme bozukluğuna bağlı aşırı kilo kaybı ya da aşırı kilo alma (Erkan, 2008)
- Strese bağlı psikosomatik bir takım rahatsızlıklar. Örneğin ülser, migren, kalp-dolaşım bozuklukları, belirli cilt rahatsızlıkları, seksüel fonksiyon bozuklukları, vb. (Erkan, 2008)
- Aşırı stresin vücut bağışıklığını zayıflatmasına bağlı, bakteriyel ve virüs enfeksiyonları sonucu bir takım ciddi rahatsızlıklar ve hatta kanser (Erkan, 2008)
- Aşırı yorgunluk, uyku bozuklukları, sağlığın bozulması (Einarsen vd, 2003)
- Mobbing (yıldırma) sürecinde kurban kalp krizi geçirebilir. (Dökmen, 2008)
- Bağışıklık sisteminin bozulması (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009)
- Mobbing (yıldırma) uzun süre devam ederse intiharla sonuçlanabilir (Leymann)

1.1.7.2 Mobbingin (Yıldırma) Örgüte Olan Etkileri

Mobbingin (yıldırma) örgütlere etkisi ise sosyal, ekonomik ve psikolojik etkileri olmak üzere üç başlık altında incelenebilir.

Mobbingin (yıldırma) örgüte olan sosyal sonuçları arasında;

- Mobbinge (yıldırma) maruz kalan bireyin işyerinde yaşadığı olumsuzlukları dışarıda anlatması.
- İşyerinde mobbing (yıldırma) sonucunda iş veriminin düşmesi.
- Başarılı iş sonuçlarının engellenmesi nedeniyle kurumun saygınlığının olumsuz etkilemesi sayılabilir.(Tınaz; 2006)

Mobbingin (yıldırma) örgütlere psikolojik etkileri arasında;

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmaların artması,
- Olumsuz bir örgüt iklimi oluşması,
- Örgütün değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik sonucu verimliliğin azalması,
- Olumsuz çalışma ortamında, olumsuz duyguların yerleşerek, iş motivasyonun ve iş memnuniyetinin azalması sıralanabilir. (Tınaz, 2006; Telman ve Önen)

Mobbingin (yıldırma) örgütlere ekonomik etkileri arasında ise;

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman elemanların işten ayrılmasına bağlı işgücü devri sonucu ortaya çıkan maliyetler (Yeni personelin uzman olmamasında kaynaklanan zararlar ve yeni işe başlayan iş görenlerin eğitim masrafları... gibi maliyetler),
- Performansın ve iş kalitesinin düşmesi,
- Tazminat ve erken emeklilik ödemeleri,
- Verimliliğin düşmesi sayılabilir. (Einarsen vd, 2003;Tınaz; 2006; Telman ve Önen)

1.1.7.3 Mobbing'in (Yıldırma) Aileye Olan Etkileri

Ayrıca mobbingin (yıldırma), mağdurların aileleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır.

Mobbinge (yıldırma) maruz kalan bireyin ailesi de bu durumdan etkilenecektir. (Tınaz; 2006) Buna örnek olarak, Toprak Mahsulleri Ofisinde çalışan Şaban

TOKAT isimli bürokratin yaşadıkları gösterilebilir. Mobbing (yıldırma) sonucu majör depresyon tanısı ile 1,5 ay yatarak 10 ay ayakta tedavi gören TOKAT'ın eşi ve kendini jiletleyen çocuğu da tedavi görmüştür (Güçer, “İlk mobbing davasını bir bürokrat açtı” başlıklı haber <http://www.aksam.com.tr/haber.asp?a=41543,3> Tarih:29.05.2006)

Mobbing(yıldırma) kurbanı yaşadıkları olumsuzlukları evine de yansıtacaktır. Bunun sonucunda evde yaşanan çatışmalar, aile bireylerini duygusal olarak olumsuz etkileyebilir, hatta boşanmalara kadar yol açabilir. (Tınaz; 2006)

Mobbing (yıldırma), bireyleri ve aileleri olumsuz yönde etkilemekte, buna bağlı olarak huzursuz bir aile ortamında bulunan bireyler ve boşanmış, dağılmış aile üyeleri toplumda mutsuz, problemlili bireylerin sayısını artırmaktadır. Bu durum topluma bir yük getirecektir. (Tınaz; 2006)

1.1.7.4 Mobbingin (Yıldırma) Topluma Ve Ülke Ekonomisine Olan Etkileri

Ayrıca mobbing (yıldırma) kurbanı bireylerin yapmış olduğu sağlık harcamalarının, işgücü kaybının, düşük verimliliğin maliyeti de devlete ve topluma yük getirmektedir.(Tınaz; 2006)

Mobbingin (yıldırma) ülke ekonomisine etkileri ile ilgili bir araştırma yoktur. Ancak Tınaz (2006), bu konuda şu bilgileri aktarmaktadır: “National Safe Workplace Institute’ in (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü) uzman raporuna göre Amerika Birleşik Devletleri’ nde işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. British Columbia Workers Compensation Board’a (British Columbia İşçi Tazminatları Kurulu) göre Kanada’da işyeri şiddeti ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle 1985’ ten itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları %88 artış göstermiştir. Almanya’da psikolojik şiddetin 1000 çalışanlı bir işletmeye doğrudan maliyeti 112.000\$; bunun yanında dolaylı maliyeti ise 56.000\$ olarak hesaplanmıştır. (Chappell ve Di Martino; AKTARAN: Tınaz; 2006)

1.1.8 Mobbingin (Yıldırma) Nedenleri

İş yerinde mobbingin (yıldırma) belirli bir nedeni yoktur, birçok faktör mobbingine (yıldırma) kaynaklık edebilir ve mobbingin birçok nedeni olabilir. (Tutar, 2004; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009)

Davenport ve arkadaşları'na göre (2003) mobbingin (yıldırma) nedenleri aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

- Mobbingcinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler
- Kurum Kültürü ve Yapısından Kaynaklanan Nedenler
- Mobbing Mağdurunun Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler
- Toplumsal Kural ve Değer Yargılarından Kaynaklanan Nedenler
- Tetikleyici Bir Neden

1.1.8.1 Mobbingcinin Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Mobbing saldırganlarının kişilik özellikleri arasında; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik, iktidar açlığı çeken, yoğun bir güvensizlik, korku ve kıskançlık duyguları içerisinde olmaları sayılabilir. Bu kişilerin mobbing (yıldırma) uygulama nedenleri arasında ise duygusal zekâdan yoksun olmaları, insani ve ahlaki değerlerden uzak olmaları, nevrotik rahatsızlıklar ve korkaklık sayılabilir. (Çobanoğlu, 2005)

Leymann, mobbingcilerin mobbinge (yıldırma) başvurmasında aşağıdaki dört nedeni temel olarak görür (Davenport vd, 2003)

- Grup kurallarına uymak için kişiyi zorlamak
- Düşmanlıktan hoşlanmak
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı
- Önyargıları pekiştirmek

Psikiyatrist M.Scott Peck People of the lie (Yalan İnsanları) isimli kitabında kötü kişilik teorisini desteklemekte ve kişilik bozukluklarının mobbing (yıldıрма) davranışını tetiklediğini belirtmektedir. Peck'e göre kötü insanlar kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için, başkalarının ruhsal gelişimini yok etmek isterler. Kendilerini her türlü suçlamanın üzerinde gördükleri için kusursuz gördükleri benliklerini korumak maksadıyla kendilerini suçlayan kişilere saldırarak onları feda ederler. (Davenport vd, 2003; Çobanoğlu, 2005)

Özellikle narsisist kişilik bozukluğu, paranoid kişilik bozukluğu, obsesif kişilik bozukluğu, anti-sosyal kişilik bozukluğu olan kişiler mobbing uygulamaya yatkın olan kişilerdir. (Çobanoğlu, 2005)

Herkesi kendinden değersiz gören bazı patron tipleri örgütsel hiyerarşi içinde oldukları için gücü istedikleri gibi kullanabileceklerini zannetmekte hatta bunu kendileri için bir hak olarak görmekte dirler. (Davenport vd, 2003)

Şirket hiyerarşisi içinde yükselmeyi hedefleyenlerde genellikle bir iktidar açlığı bulunmakta ve bu kimseler şirket basamaklarını tırmanmak için herkesi değersiz, her şeyi mubah görmektedirler. (Çobanoğlu, 2005; Davenport vd, 2003)

Nitelikli astlarının iyi şöhreti, deneyimli ve yaşlı birinin onların itibarını elinden alacağı düşüncesinden dolayı kendini tehdit altında hissetme, işini ve mevkiini kaybetme korkusu, kendinden yetenekli personelin kendi konumuna yaklaşmasını engellemek için “onu yıldıрма ve sindirme yoluyla” konumunu koruma gibi nedenler de mobbinge (yıldıрма) neden olabilmektedir. (Çobanoğlu, 2005; Davenport vd, 2003; Öner, 2007)

1.1.8.2 Kurum Kültürü ve Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Mobbingle (yıldıрма) kamuda, özel sektörde, büyük ve küçük şirketlerde, eğitim sektöründe, sağlık sektöründe, kar hedefi olmayan örgütler gibi hemen hemen her örgütte karşılaşılabılır. İskandinav ülkelerinde yapılan bir araştırma sonucuna göre mobbing (yıldıрма) kar maksadı gütmeyen örgütlerde, okullarda, sağlık sektöründe

ve yüksek öğrenim kurumlarında daha yaygın görülmektedir. (Davenport vd, 2003; Tınaz; 2006 Sf.)

Mobbingin (yıldırma) ortaya çıkmasına ve devam etmesine yol açan örgütsel faktörlerin bazıları aşağıda anlatılmıştır.

Kötü Yönetim: Mobbingin (yıldırma) önemli nedenlerinden bir tanesi kötü yönetimdir. Davenport ve arkadaşlarına göre (2003) kötü yönetimin unsurları arasında şunlar sayılabilir:

- Aşırı şekilde sonuca yönelik yaklaşım
- Fazla hiyerarşik yapı
- Açık kapı politikalarının (saydamlık) olmaması
- Yetersiz iletişim
- Yetersiz sorun çözebilme yeteneği, etkisiz çatışma yönetimi ve şikâyet prosedürlerinin yeterli olmaması
- Zayıf liderlik
- Günah keçisi arama zihniyeti
- Ekip çalışmasının olmaması ya da yetersiz olması
- Farklılık eğitiminin olmaması ya da etkisiz olması

Yoğun Stresli İşyeri: Yoğun stresli işyerlerinde, çeşitli düzeylerde mobbing (yıldırma) görülebilir. Yöneticiler üst yönetimin baskısı nedeniyle astlarına mobbing (yıldırma) uygulayabilir veya alt düzeydeki çalışanlar işyerindeki stresin nedeni olduğuna inandıkları üstlerine uygulanan mobbinge (yıldırma) katılabilirler (Davenport vd, 2003)

Yöneticilerin İnanmaması ve İnkârı: Yöneticilerin işyerlerinde mobbing (yıldırma) olduğuna inanmamaları da mobbingin (yıldırma) sürmesine neden olan bir faktördür. Yönetim kurulu mobbinge (yıldırma) maruz kalmış bir alt düzey çalışan yerine kendi seçtiği yöneticiye daha fazla inanır. (Davenport vd, 2003)

Ahlaksız Uygulamalar: Şirket tarafından yapılan ahlak dışı uygulamaları fark eden ve bu durumu açık bir şekilde ifade eden bir çalışan da mobbinge (yıldırma) maruz

kalabilir. Bu durumda yönetim, imajının zedeleneceğinden çekinerek sorunun vereceği zarar yerine kısa vadeli sonuçlara yönelir. Yönetim açıkça ve dürüstçe bu sorunla uğraşmayıp söz konusu çalışanı günah keçisi haline getirmeyi, onu susturmayı hatta işine son vermeyi tercih edebilir. (Davenport vd, 2003)

Küçülme, Yeniden Yapılanma, Şirket Evlilikleri: Küçülme, şirket evlilikleri ve yeniden yapılanma şirketlerin karşılaşabilecekleri doğal durumlardır. Ancak bu durum bazı mevkilerin kaldırılmasını veya bazı çalışanların işine son verilemesini gerektirebilir. Bu süreç iyi yönetilmezse kendi işini kaybetmekten korkan çalışanlar yerlerini korumak için başkalarına mobbing (yıldırma) uygulayabilirler. Bu durumda mobbingin (yıldırma) önüne geçmek için bu tür olası değişimlere insanları hazırlamalı, başka mevkiler bulmada onlara yardım etmeli veya iş kaybı durumunda tazminat vaadi gibi tedbirler alınmalıdır. (Davenport vd, 2003)

Monotonluk: Monotonluğun hâkim olduğu işyerlerinde çalışanlar can sıkıntısından kurtulmak ve ortama biraz heyecan katmak için mobbinge (yıldırma) yönelebilir (Çobanoğlu, 2005)

Örgütteki Etik Bozulma ve İlkesizlik: Etik dışı davranışların yaygın olduğu bir örgütte dedikodu, ayak kaydırma, hileli ve aldatıcı davranışlar, yalancılık, üst yönetime yaranma düşüncesi gibi ahlak dışı davranışları belirleyicidir. Bu tür örgütlerde susturulmak istenen kişiler mobbing (yıldırma) davranışlarının hedefi olabilirler. Örgütlerdeki ilkesizlik ise daha çok bireysel çıkar çabaları ve amansız davranışlara yol açar. (Çobanoğlu, 2005)

Örgüt Liderlerinin Duygusal Zekâdan Yoksun Oluşu: Yönetici ve çalışanların teknik bilgi düzeyleri kadar duygusal durumları da iş ortamındaki atmosferi etkilemektedir. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme konusunda daha avantajlı olabilmektedir. Bu durum da işyerinde olumlu bir atmosferin oluşmasında önemli bir unsur sayılmaktadır. Duygusal zekâsı yüksek yöneticiler ve çalışanlar mobbingin (yıldırma) önüne geçebilmektedir. (Çobanoğlu, 2005)

Ayrıca hatalı personel seçim ve işe alımı, dönemsel işçi istihdamı ve sayılı pozisyonları ele geçirmek için yaşanan rekabette işyeri veya yönetime bağlı olarak ortaya çıkan mobbing (yıldırma) nedenleri arasında sayılabilir. (Tınaz, 2006)

1.1.8.3 Mobbing Mağdurunun Psikolojik Yapısından Kaynaklan Nedenler

İşyerinde mobbingin (yıldırma) ortaya çıkmasında mobbing mağdurunun kişilik özelliklerinin etkisi olup olmadığı ve mobbing kurbanlarının bu süreçte sorumlu olup olmadığı tartışma konusu olmuştur. Ancak bu yönde bir araştırma sonucu bulunmamaktadır. (Davenport vd, 2003)

Mobbing (yıldırma) yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, şirket içindeki pozisyon gibi özelliklere bakmaksızın kamu ve özel, büyük ve küçük tüm işyerlerinde gözlenebilen bir olgudur. Dolayısıyla mobbinge (yıldırma) maruz kalma riski herkes için geçerlidir. (Tınaz, 2006, Davenport vd, 2003)

Ancak literatürde mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri ile ilgili bazı bulgular belirtilmektedir. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre mobbing mağdurları zekâ, yeterlik, üreticilik, dürüstlük, başarı ve kendini adama gibi birçok olumlu özellik gösteren, duygusal zekâsı yüksek, güvenilir, ilkeli, başkaları tarafından değil kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir.

Mobbing mağdurlarının ortak özellikleri arasında çalıştıkları yere bağlı olan ve yaptıkları işle özdeşleşmiş kişiler olmaları, ortalamanın üzerinde çalışkan olmaları, iyi eğitim almış, sakin, kibar ve iş odaklı olmaları sayılabilir. Ayrıca mobbing mağdurları, ürettikleri fikirler dolayısıyla diğer çalışanları rahatsız etmektedir. Çoğu durumda yüksek mevkidekiler tarafından tehdit olarak algılanan kişiler mobbing kurbanı olarak seçilebilirler. Mobbing mağdurlarının genel bir özelliği de işyerlerinde gelecekte yükselebilecekleri izlenimi vermeleridir. Ancak yaşadıkları

mobbing (yıldırma) süreci sonunda mobbing kurbanları başlangıçtaki bu özelliklerini önemli boyutta kaybedebilmektedirler. (Davenport vd, 2003; Dökmen, 2008)

Mobbinge (yıldırma) maruz kalabilecek diğer bazı kişiler şu şekilde sıralanabilir:

- Erkeklerin çalıştığı bir işyerinde tek bir bayan veya kadınların çalıştığı bir işyerinde tek bir erkek; evlilerin çalıştığı yerde tek bir bekâr veya bekârların çalıştığı yerde tek evli; yabancılar; diğerlerinden farklı olan ve onlarla kaynaşmayan çalışanlar; belirgin bir hastalığı veya fiziki engeli olanlar, diğerlerinden daha yakışıklı veya güzel olanlar; farklı politik görüşten veya etnik kökenden olanlar mobbinge (yıldırma) maruz kalabilir. (Tınaz, 2006; Gökçe, 2008/a)
- Çalışanın üstün bir duygusal zekâyâ sahip olması, diğerlerine göre daha genç veya yaşlı olması, işyerindeki performansının ortalamadan yüksek olması, diğerlerinden daha parlak kariyerinin olması mobbinge (yıldırma) yol açabilir. Ancak bazen bunun tersi ile de karşılaşılabilir. Yani performansı ortalamadan düşük olan, diğerlerine göre daha yaşlı veya çirkin olan çalışanlarda bu niteliklerinden dolayı mobbinge (yıldırma) maruz kalabilir. (Gökçe, 2008/a)
- Önemli bir başarı göstermiş olan çalışanlar diğer çalışanlar tarafından kıskanılarak çeşitli yollarla başarısı sabote edilebilir. (Tınaz, 2006)
- Bir işyerine yeni başlayan çalışanın pozisyonunda daha önce çalışan kişi diğerleri tarafından seviliyorsa veya yeni başlayan diğerlerinden daha kaliteli, daha genç, daha güzel gibi özelliklere sahipse mobbinge (yıldırma) maruz kalabilir. Örgütte var olan güç grupları yeni başlayan çalışmanı istediği gibi yönetebilmek ister. Bu nedenle yeni başlayanın çekinmesini ve uysal olmasını beklerler. Fakat yeni gelen böyle değilse bu güç grupları tarafından mobbing (yıldırma) davranışları ile yıldırılmaya çalışılabilir. (Tınaz, 2006; Gökçe, 2008/a)
- Niedle'a göre yaş arttıkça mobbinge (yıldırma) maruz kalma riski artmaktadır. (Aktaran Tınaz, 2006)

1.1.8.4 Toplumsal Kural ve Değer Yargılarından Kaynaklanan Nedenler

İşletmeler de bireyler gibi kendilerine ait kültürel değerlere sahip olan ve yaşayan organizmalardır. İşletmelerin kültürü ise içinde bulunduğu toplumun değerlerinden, normlarından, ekonomik yapısından ve felsefesinden etkilenecek şekilde oluşur. Bir ülkenin insana bakış açısı ve ona verdiği değer, felsefi yapısı ve inançları o ülkede kurulmuş işletmelere de yansır. (Çobanoğlu; 2005; Davenport vd, 2003)

Şiddetli ekonomik rekabete dayalı ve sadece sonuçları dikkate alan bir düşünce şekli çalışanların bir sarf malzemesi gibi görülmesine yol açar. Batı iş hayatında kullanılan “işgücü” terimi ile insan bir ürün ve sarf malzemesi gibi görülmekte; işgücünü oluşturanın insan olduğu göz ardı edilmektedir. İnsanın bir ürün ve sarf malzemesi olarak görüldüğü ülkeler ve işletmelerde mobbing (yıldırma) daha sık karşılaşılabilmektedir. (Çobanoğlu; 2005; Davenport vd, 2003)

David C. Yamada işyerinde karşılaşılan mobbingin (yıldırma) yarı zamanlı çalışmalardan ve sık iş değişikliğinden kaynaklandığını belirtmiştir. Ayrıca çalışanların değiştirilebilir ve yenilenebilir bir eşya gibi düşünülmesi de mobbing (yıldırma) ortamı oluşturabilmektedir. (Aktaran Çobanoğlu; 2005)

Davenport ve arkadaşlarına (2003) göre rekabetçilik, başarı merkezilik, bireysellik, verimlilik gibi değerlerin aşırı şekilde değerlendirildiği işyerlerinde de mobbing (yıldırma) ortamı kolayca oluşabilmektedir

1.1.8.5 Tetikleyici Bir Neden

Davenport ve arkadaşlarına göre (2003) işyerinde yaşanan sıradan bir çatışma mobbing (yıldırma) sürecini başlatabilmektedir. Bu çatışmanın nedeni işyerinde yaşanan bir anlaşmazlık olabilir, kişiliklerin veya değerlerin zıtlaşması olabilir, bir kabalık veya rahatsız edici bir davranış olabilir. Çatışmanın nedeninin belirlenmemesi ve bunun üzerine gidilememesi durumunda çatışma şiddetlenebilir. Çatışma işyeri tarafından bastırılır ve yönetici tarafından işbirliği içerisinde çözümlenmezse mobbing (yıldırma) boyutuna gelebilir.

1.1.9 Mobbing'in Belirtileri

Tınaz'a göre (2006) bir işyerinde mobbingin (yıldırma) var olduğuna işaret eden davranışlar şunlardır.

- İşyerinde kişisel eşyalarının (telefon, bilgisayar gibi) birdenbire kaybolması veya bozulması ve yerine yenilerinin konulmaması.
- İşyerinde çalışma arkadaşlarıyla yaşadığı çatışmaların artması.
- Kendisi bir yere girdiğinde konuşmanın hemen kesilmesi veya konuyu değiştirilmesi
- İşle ilgili önemli bilgilerin kendisinden saklanması.
- Hakkında çeşitli söylentiler çıkarılarak yayılması.
- Yetenek ve becerilerinin altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilmesi.
- Her yaptığı işin izlenmesi veya kontrol edilmesi.
- Diğerleri tarafından sürekli eleştirilme veya küçümsenme.
- Sözlü ve yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaması.
- Üstleri ve arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılması.
- Piknik, doğum günü gibi sosyal etkinliklere davet edilmemesi.
- Dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilmesi.
- İşle ilgili tüm önerilerinin reddedilmesi.
- Kendisinden daha alt düzeyde çalışanlardan düşük ücret alması.
- Sigaradan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen birisinin yerleştirilmesi.

Ayrıca aşağıda yazılı fizyolojik belirtiler de bir işyerinde, çalışanlarda görülüyorsa Tınaz'a göre o işyerinde mobbingin (yıldırma) varlığından söz edilebilir:

- Sıkıntı, depresyon, panik atak, dikkati toplayamama, baş dönmesi gibi belirtiler.
- Kaşınma, kızarma, döküntü gibi deri hastalıkları.
- Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık gibi görme ile ilgili sorunlar.
- Boyun kasları ve sırtta görülen ağrılar.

- Kalp krizi, hızlı ve düzensiz çarpıntılar gibi kalple ilgili belirtiler.
- Titreme, terleme, kas ağrıları ve bacaklarda halsizlik hissetme gibi eklemlerle ilgili sorunlar.
- Ülser, midede yanma ekşime hazım zorluğu gibi sindirim sistemi ile ilgili sorunlar.
- Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sistemi ile ilgili sorunlar.
- Hastalıklara çabuk yakalanabilme ve organizmanın savunma yapılarında zayıflama gibi bağışıklık sistemi ile ilgili sorunlar.

1.1.10 Mobbing'in (Yıldırma) Aşamaları

Leymann mobbing (yıldırma) sürecinin beş aşaması olduğunu ifade etmiştir. (Davenport vd, 2003) Bu aşamalar aşağıdaki gibidir:

1.Aşama: Kritik bir olayla ve bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Örgüt içerisinde yaşanan bir çatışma mobbingin tetikleyicisi olmaktadır. Bu aşamada saldırgan davranışlar inceden inceye yapılır. Bu nedenle henüz mobbing (yıldırma) değildir. Ancak saldırgan davranışlar açıkça yapıldığında mobbinge (yıldırma) dönüşür. Bu aşamada kurban herhangi bir fiziki veya psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir. (Davenport vd, 2003; Tınaz, 2005; Yaman, 2009; Gökçe, 2008/b)

2.Aşama: Bu aşamada, saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar başlar. Bu durum, mobbing (yıldırma) dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir. (Davenport vd, 2003)

3.Aşama: Yönetim ikinci aşamada yer almamışsa bile duruma önyargıyla yaklaşarak yöneticisinin yanında yer alabilir. Böylece yönetim de mobbing (yıldırma) sürecine katılarak döngü içerisindeki yerini alır. Böylece kurban örgütlü ve kurumsal bir güçle karşı karşıya bırakılır. (Davenport vd, 2003; Tutar, 2004)

4.Aşama: Bu aşamada kurban; “muhalif”, “asi”, “öteki”, “psikolojik sorunları olan” “zor”, “akıl hastası” birisi olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı da bu

döngüyü hızlandırır ve hemen her zaman bu süreç işten kovulma veya istifa ile sonuçlanır. (Davenport vd, 2003; Tutar, 2004 Sf 18)

5.Aşama: İşten ayrıldıktan sonra da mağdur bunun baskısından kurtulamaz. İşten ayrılmayı takip eden süreçte yaşadığı duygusal gerilim ve onu takip eden psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Yaşadıklarının sarsıntısı “Travma Sonrası Stres Bozukluğunu” tetikler. (Davenport vd, 2003; Tınaz, 2005; Tutar, 2004)

1.1.11 Mobbing’in (Yıldırma) Dereceleri

Mobbingin (yıldırma), kurbanlarda meydana getirdiği zarar; yanıklar ve yaralanmalarda olduğu gibi birinci, ikinci ve üçüncü derece olarak sınıflandırılmaktadır. (Keskin vd, 2008)

Davenport ve arkadaşları (2003) mobbingin kişiler üzerindeki etkilerine göre mobbingi birinci derece, ikinci derece ve üçüncü derece olarak tanımlamışlardır. Bunlar kısaca açıklanırsa;

Birinci Derece Mobbing (Yıldırma): Kişi mobbinge (yıldırma) direnmeye çalışır ve erken aşamalarda kaçır. Kendi işyerinde veya farklı bir yerde tamamen rehabilite de edilebilir.

İkinci Derece Mobbing (Yıldırma): Bu derece mobbingde (yıldırma) kişi direnemez ve kaçamaz. Geçici veya uzun sürebilen zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar sonucu tekrar çalışma hayatına dönmekte zorlanır.

Üçüncü Derece Mobbing (Yıldırma): Mobbingden (yıldırma) etkilenen kişi tekrar çalışma hayatına dönemez. Fiziki ve ruhsal zarar görme rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek bir durumda değildir. Fakat çok özel bir tedavi uygulaması yararlı olabilir.

1.1.12 İşyerinde Mobbing (Yıldırma) Türleri

Mobbing (yıldırma) sürecinde bir mobbing uygulayıcısı bir de mobbing kurbanı bulunmaktadır Buna göre örgütlerde mobbing (yıldırma) dikey (hiyerarşik) ve yatay (fonksiyonel) olarak uygulanır. Dikey mobbing (yıldırma) üstlerden astlara yapılan mobbingi (yıldırma) ifade ettiği gibi astların üstlere uyguladığı mobbingide (yıldırma) ifade etmektedir. Bu durumda örgütlerde mobbinge (yıldırma); yukarıdan aşağıya, eşdeğerler arasında ve aşağıdan yukarıya olmak üzere üç farklı şekilde karşılaşılabılır. (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)

- **Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing (Yıldırma):** Mobbing (yıldırma) yapan kişinin mobbing mağduruna göre daha üst konumda olduğu durumlardır. Bu durumda mobbing (yıldırma) uygulayan kişi bir yönetici, bölüm yetkilisi veya daha üst görevdeki bir çalışan olabildiği gibi daha yaşlı bir çalışan da olabilir. Dikey mobbingin (yıldırma) daha çok uygulanan şekli yukarıdan aşağıya doğru mobbingdir (yıldırma). Yukarıdan aşağı doğru mobbingin (yıldırma) nedenleri arasında üstün kendisinden daha genç veya kendisinden daha yaşlı ve tecrübeli çalışmanı tehdit olarak algılaması, bir astın veya üstün kayırılmak istenmesi veya astın farklı inanç ve politik görüşe sahip olması sayılabilir (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)
- **Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing (Yıldırma):** Eşit statüde ve eşit imkânlarla sahip olan iki iş arkadaşı arasında yaşanan mobbingi (yıldırma) ifade etmektedir. Buna yatay mobbing (yıldırma) de denilmektedir. Yatay mobbing (yıldırma); kıskançlık, rekabet, çekememezlik, kişisel hoşlanmama, farklı bir ülkeden veya farklı bir bölgeden gelmiş olma gibi nedenlerle ortaya çıkabildiği gibi politik nedenlerle de ortaya çıkabilir. (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)
- **Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing (Yıldırma):** Mobbing uygulayanın mobbing kurbanına göre daha alt konumda olduğu durumlardır. Aşağıdan yukarıya doğru mobbing (yıldırma) çok nadir de olsa görülebilmektedir. Bu mobbing (yıldırma) türünde genellikle mobbing uygulayıcıları birden

fazladır. Bir çalışan bir pozisyona atanmayı beklerken o pozisyona başka birisinin atanması bu mobbingin (yıldırma) en önemli nedenidir. Bu mobbingde (yıldırma) mobbing uygulayıcıları kurbanı dışlamayla birlikte üst yönetime karşı zor duruma düşürmek için sabotaj yöntemini de kullanırlar. (Tınaz, 2006; Tutar, 2004)

1.1.13 Mobbing (Yıldırma) İlişkili Kavramlar

Stres: Çağımızın modern hastalığı olan ve “gerilim”, “baskı”, “zorlanma”, “sıkıntıya düşme” gibi sözcüklerle tanımlanabilen stres, bir hedefe doğru yol alırken kendi içinden veya çevresinden gelen engellerle karşılaşma sonucu ortaya çıkan ve insanda kızgınlık, düşmanlık gibi duygulara yol açan bir durumdur. Fiziki ve ruhsal açıdan daha fazla tehdit altında olan günümüz insanı, stresin etkilerini eskiye nazaran daha ağır ve derin hissetmektedir. (Akat vd. 2002; Büyükbeşe, 2004; Can, 2002; Geçtan, 1989)

İş stresi, kişilerin ve işlerin ilişkilerinden doğan ve insanı normal fonksiyonlarından alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur. Ayrıca iş stresi örgütte yaşanan gerilim durumunu belirtir. Stres, günümüzde rekabetin yoğun olarak yaşandığı işletmeler için en önemli problemlerden biridir. Mobbingin (yıldırma) ise, işyerindeki stres kaynaklarının en uç noktası olduğu söylenebilir. (Gökçe, 2008/a; Tınaz, 2005; Genç, 2007; Erdoğan, 1996)

Stresin mobbinge (yıldırma) yol açan etkileri bulunmaktadır. Yüksek stresli bir iş ortamı mobbingi (yıldırma) tetiklediği gibi, iş yerinde yaşanan mobbing (yıldırma) süreci de stresi tetikleyerek fiziki ve psikolojik etkilere yol açar. Bu nedenle işyerinde stresi azaltmaya yönelik tedbirlerin işyerindeki mobbing (yıldırma) uygulamalarını da azaltacağı söylenebilir (Leymann, 1996; Yaman, 2009)

Çatışma: İşyerinde mobbingi (yıldırma) tetikleyen faktörlerden bir tanesi de çatışmadır, mobbing (yıldırma) ise çatışmanın abartılı bir şeklidir. (Leymann, 1996; Davenport vd, 2003)

Tınaz (2006) çatışma kavramını şöyle tanımlamaktadır:

“Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyuşmazlık, zıtlasma, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir”

İşyerlerinde yaşanan çatışma, mobbing (yıldırma) sürecini başlatabilmektedir. Bu süreç çatışmanın başında veya haftalar ve aylar sonra da mobbinge dönüşebilir (Leymann, 1996; Davenport vd, 2003)

İşyerlerinde örgütsel çatışma dört şekilde görülebilmektedir. Bunlar; bireyin kendi içindeki çatışma, kişilerarası çatışma, grup içi çatışma ve gruplar arası çatışmadır. (Can, 2002)

Bu çatışma türlerinden; ast üst ilişkilerinde yaşanan hiyerarşik çatışmalar ile eş düzey yönetici ve çalışanlar arasında ortaya çıkan yatay çatışmalar mobbinge (yıldırma) ilgilidir. İşyerlerinde ast ve üst arasında yaşanan çatışmalar bazen şiddetlenerek ve sistemli bir hal alarak mobbinge (yıldırma) dönüşebildiği gibi eş düzeyde çalışanlar arasında yaşanan rekabet çatışma doğurabilmekte ve eşdeğerler arasında yaşanan bu çatışma da mobbinge (yıldırma) dönüşebilmektedir. (Tutar; 2004)

Şiddet:

İnsanlık tarihi kadar eski bir kavram olan şiddet, gerek bireysel gerekse toplumsal boyutta farklı biçimlerde görülebilmektedir. (Kocacık, 2009)

Şiddet; güç ve baskı yoluyla kişiyi iradesi dışında bir davranışta bulunmaya zorlamaktır. İnsanı sindirmek ve korkutmak için uygulanan her tür tutum ve davranış bir şiddet eylemidir. (Tutar; 2004; Tınaz, 2006)

Şiddet; fiziki şiddet ve psikolojik şiddet biçiminde görülebildiği gibi ahlaki şiddet, ekonomik şiddet, yasal şiddet gibi biçimlerde de görülebilmektedir. İşyerlerinde en sık rastlanan şiddet türü ise psikolojik şiddeti ifade eden mobbingdir. (Keskin vd, 2008; Tutar; 2004)

İşyeri şiddeti olarak tanımlanan davranışların içerisinde dayak, tekmeleme, ısırma gibi fiziki şiddet ifade eden davranışlar olduğu gibi dışlama, küfür etme, bağırma, isim takma gibi psikolojik şiddet davranışları da sayılmaktadır. Dolayısıyla mobbing de (yıldırma) iş yerinde karşılaşılan şiddet davranışları arasında değerlendirilebilir. (Tınaz, 2006)

İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet davranışlarını ifade eden mobbing (yıldırma), çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing (yıldırma) işyerinde görülen şiddet olaylarının en hızlı büyüyen kısmını oluşturmaktadır. Şiddetin soyut biçimi olan mobbing (yıldırma) fiziki şiddetten daha tehlikelidir ve daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir. Kurbanın mobbingden (yıldırma) etkilenme derecesi mobbing (yıldırma) davranışlarının sıklığı, tekrarı ve süresine göre değişmektedir. İşyerlerinde psikolojik şiddet sistemli olarak uygulandığında psikolojik savaşa dönüşebilmekte ve mağdurları işten ayrılmaya mecbur edebilmektedir. (Tutar; 2004; Tınaz, 2006)

1.2 MOBBING (YILDIRMA) VE KİŞİLİK

1.2.1 Kişilik Nedir?

Kişilik genel anlamda bireyi karakterize eden “oluş tarzları topluluğunu” ifade eden bir kavramdır. (Guillauma; 1970) Cüceloğlu’na (1993) göre kişilik; “bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir”

Ordun'a göre (2004) kişilik; bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler şeklinde tanımlanabileceği gibi kişinin diğer kişilerden farklılık gösteren ve oldukça kalıcı, tutarlı davranış özellikleri olarak da tanımlanabilir.

Ordun'a göre (2004) kişilik her bireyin birbirinden farklı düşünmesine, farklı hissetmesine ve davranış tarzlarının farklı olmasına da yol açar. Farklı kişilik yapısına sahip bireyler benzer durum veya ortamlarda farklı tepkiler gösterebilmektedir.

Mobbing'de (yıldırma) bireyleri tehdit eden bir durumdur ve bu durum karşısında bireylerin tepkileri farklılık gösterebilir. Bu farklılığın nedenleri arasında, kültürel değerler, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi birçok neden sayılabilir.

Yukarıda anlatılan bilgiler, kişilik özelliklerinin, çalışanların mobbing (yıldırma) karşısındaki tepkisinde belirleyici olduğunu göstermektedir.

1.2.2 Kişiliğin Bölümleri

Freud'a göre kişilik id, ego ve süper ego olmak üzere üç temel bölümden oluşmaktadır. İnsan davranışı bu üç sistemin karşılıklı etkileşiminin ürünüdür ve bu sistemlerin biri diğerinden ayrı, tek başına çalışmaz (Cüceloğlu, 1993; Geçtan, 1994)

İd: Kişiliğin temel sistemi olan id en kaba, en ilkel ve kalıtsal dürtü ve arzuların oluşur. Bu kaba ve ilkel dürtülerden iki tanesi daha baskındır. Bunlar cinsellik ve saldırganlıktır. Ego ve süperego id'den ayrılarak gelişir. (Cüceloğlu, 1993; Geçtan, 1994)

İd zevk ilkesine göre işler ve bütün arzularının hiç bekletilmeden ve sonucu ne olursa olsun hemen yerine getirilmesini ister. İd'in isteklerinin doyurulmasına "birincil süreçler" denilmektedir ve birincil süreçlerin baskın olduğu durumlarda davranışları bireyin düşünme ve akıl etme yönü değil id'in istek ve eğilimleri biçimlendirir. İnsan davranışlarını yöneten tek kişilik birimi id olsaydı insanların hayvandan bir farkı kalmazdı. (Cüceloğlu, 1993)

İnsanın doğuştan getirdiği iki temel dürtü olan cinsellik ve saldırganlık eğiliminin güçlü olması kişinin toplumla uyum içinde yaşamasını zorlaştırır. Mobbing (yıldırma) uygulayıcıları bu dürtülerden saldırganlık dürtüsünün etkisini fazla hissederler. (Tutar, 2004)

Ego: Kişiliğin, id'i denetim altında tutmaya yarayan ve gerçeklik ilkesine göre işleyen bölümüdür. Gerçeklik ilkesi, ihtiyacın giderilmesi için uygun nesne ve ortam buluncaya kadar gerilimin boşalmasını erteler. Ego hem id'in isteğini elde edeceği hem de toplum düzeninin bozulmayacağı bir çözüm bulma çabasındadır. (Cüceloğlu, 1993; Geçtan, 1994)

Üst-ben (Süperego): Kişiliğin ahlaki yönüdür. Kusursuzluğa ulaşmak ister ve gerçeği değil olması gerekeni temsil eder. İçgüdüsel istekleri tümünden engellemeye çalışır. (Geçtan, 1994)

1.2.3 Mobbing (Yıldırma) Kişilik İlişkisi

Mobbing (yıldırma) ile kişilik arasındaki ilişkinin incelenmesi önemlidir. Çünkü insanların kişilikleri, onların mobbing uygulayıcısı veya mobbing mağduru olmalarında belirleyici bir faktördür. Ayrıca kişinin mobbinge karşı direncini de belirleyen kişiliktir. (Tutar, 2004)

İnsanların mobbing karşısındaki tepkileri de birbirinden farklıdır, mobbing karşısında insanlar aynı şekilde tepki göstermezler. Bunun nedeni insanların kişiliklerinin birbirinden farklı olmasıdır.

Kişiliğin birçok yönü vardır. Ancak bu araştırma için önemli olan kişiliğin dört boyutudur. Bunlar; içedönük kişilik, dışadönük kişilik, nevrotik kişilik, psikotik kişiliktir. Bu kişilik yapısına sahip bireylerin özellikleri şöyledir.

İçedönük Kişilik: İçe dönük kişilik yapısına sahip olanların ilgileri ve düşünceleri iç dünyalarına yönelmiştir ve diğer insanlarla az birlikte olurlar. Geç ve güç iletişim

kurar, başkalarından kaçarlar. İç dünyalarında olup bitenlere daha çok önem verirler. Duygularını sıkı kontrol altında tutarlar. (Cüceloğlu,1993; Köknel, 1997)

Dışadönük Kişilik: Dışadönük kişilik yapısına sahip olanlar sürekli başkalarıyla birlikte olmak ister, hiç yalnız kalmak istemezler. Çabuk ve kolay iletişim kurarlar, duygularını başkalarıyla paylaşmak isterler Dış dünyada olan olaylara ilgi duyarlar. Soysal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş kaygısız gibi özelliklere sahiptirler. Kolay sever, çabuk kırılırlar. (Cüceloğlu,1993; Köknel, 1997; Tutar, 2004)

Dışadönük kişilerin mobbing (yıldırma) kurbanı olma potansiyelleri daha düşüktür. Mobbinge (yıldırma) maruz kaldıkları zaman açık iletişim ve güçlü sosyal ilişkiler sayesinde mobbingi (yıldırma) daha esnek bir şekilde karşılayabilirler. (Tutar, 2004)

Nevrotik Kişilik: Nevrotik kişilik özelliklerine sahip kişiler katı, endişeli, içe kapanık, ağırbaşlı, asosyal, aşırı kontrollü, kendisiyle ilgili olmayan sorunları bile kendisiyle ilişkili zannetme gibi özellikler gösterirler. Nevrotik kişiler mutsuz, çevresiyle olan ilişkilerinde etkisizdirler ve suçluluk duyguları içinde yaşarlar. Ortalama insandan daha fazla acı çekerler ve aslına bakılırsa nevroitikler her zaman acı çekerler. Ancak davranışlarının uyumsuz niteliklerine karşın kişiliklerinde önemli ölçüde bozulma ve dünyayı algılamalarında ciddi sapmalar yoktur. Kaygılar ve bunlara karşı oluşturulan savunmalar bütün nevrozlarda görülen ortak noktadır. (Horney, 1990; Tutar, 2004; Geçtan, 1988)

Tehlikeye karşı aşırı duyarlıdırlar, birçok durumu tehlikeli olarak değerlendirirler. Bu durum algının daralmasına, kişinin tüm dikkatini kendi üzerine toplamasına yol açar ve nevroitik kişi bu durumda sürekli kendi duyguları ve sorunlarıyla ilgilenir. (Geçtan, 1988)

Nevrotik kişiler sürekli ya kendi davranışlarını ketleyerek yaşam alanını daraltır veya kendi tepkilerini denetleme yerine saldırgan davranışlarla kendisini korkutan durumları denetim altına almaya çalışır. Nevrotik birey çatışmalar karşısında

uzlaşmacı çözümler bulur ancak bulduğu çözümlerde daha az doyurucudur ve kişiliğinde daha ağır etkiler bırakır (Horney, 1990; Geçtan, 1988)

İş hayatında yaşanan sorunlar birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Nevrotik rahatsızlıklarda iş hayatına sorun olarak aktarılabilmektedir. Özellikle yapılan iş; sorumluluk, kişisel girişimcilik, görüş keskinliği, özgüven ve beceri gerektirdiği ölçüde bu rahatsızlıklarda artmaktadır. (Horney, t.y.)

Nevrotik kişilik yapısına sahip kişilerin mobbing (yıldırma) kurbanı olma potansiyelleri daha yüksektir. (Tutar, 2004 Sf)

Psikotik Kişilik: Her insanda bulunan ancak farklı derecelerde görülen bir kişilik özelliğidir. Soğuk, mesafeli, saldırgan bir kişilik yapısını ifade eder. Empati kuramama ve diğer insanlara karşı duyarsızlık gibi sıra dışı kişilik özelliklerini de ifade etmektedir. Kişiliğin psikotizm boyutu, saldırganlık, mesafeli davranma, anti sosyal davranışlar ve diğer insanlara karşı duyarsız davranma ile ilişkilidir.

Bu bölümden çok yüksek puan alan kişilerde psikiyatrik bozukluklar gelişebileceği hakkında ön tahminde bulunulabilir. Ancak Eysenck kişilik testindeki psikotizm boyutu psikiyatrik bir tanı değildir, normal insanlarda bulunabilen özellikleri ifade eden bir tanıdır. (Eysenck & Eysenck Aktaran Karancı vd., 2007; <http://www.interbilim.8m.com/epq.htm> Erişim Tarihi: 31.10.2009))

1.3 EĞİTİM ÖĞRETİM FAALİYETLERİ VE KAMUDA ÇALIŞAN ÖĞRETMENLER:

Bu araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında yapılmıştır. Araştırmaya özel okullarda görev yapan öğretmen ve idareciler dâhil edilmemiştir.

Çünkü kamuda çalışan öğretmenlerin ceza almalarını gerektiren durumlar ve bu durumlarda alacakları cezalar “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, “1702 Sayılı

İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun” ve “4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun”da belirtilmiştir.

Öğretmenlerin işine son verilmesini gerektiren durumlar da bu yönetmeliklerde belirtilmiştir. Bu yönetmeliklerde belirtilen durumların dışında öğretmene herhangi bir uyarı, kınama vs. cezası verilemeyeceği gibi görev yerini değiştirme veya görevine son verme gibi cezalarda verilemez. Verildiği takdirde öğretmen mahkemeye başvurarak bu kararı durdurabilmektedir. Bununla ilgili mahkemeye intikal eden ve öğretmenin lehine sonuçlanan birçok dava mevcuttur.

Özel sektörde çalışan öğretmenlerin özlük hakları “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği” hükümleri ile düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre özel okullarda çalışan öğretmenler, cezalandırılmalarını gerektiren durumlar bakımından kamuda çalışan öğretmenler gibi “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu”, “1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun” ve “4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun” hükümlerine tabidir. (5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu madde 9)

Her ne kadar özel sektörde çalışan öğretmenlerin özlük hakları “5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu” ile güvence altına alınmış olsa da, sözleşmeleri bir yıllık olduğu için sözleşmesinin yenilenmemesi kaygısını taşımaktadır.

Bu nedenle kamuda çalışan öğretmenlerin mobbing davranışı karşısında tutumlarını daha rahat sergileyebildikleri, özel sektörde çalışan öğretmenlerin ise işine son verilme, bir yılın sonunda sözleşmesinin yenilenmemesi ve başka kurumlara yaptığı iş başvurusunda olumsuz bir sicil karşısına çıkacağı korkusu ile mobbing davranışı karşısında pasif kalma veya sessiz kalmayı tercih edebileceği, başa çıkmaya yönelik tutumlara başvurmada çekimser kalacağı düşünülmektedir.

Bu nedenle araştırmanın evren ve örnekleme seçilirken Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve orta öğretim okullarında çalışan öğretmenler seçilmiş, özel sektörde çalışan öğretmenler araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında yapıldığı için bu bölümde eğitim-öğretim faaliyetleri ve öğretmenlik konularında da açıklama yapılacaktır.

1.3.1 Ülkemizde Eğitim Öğretim Faaliyetleri

Ülkemizde eğitim öğretim faaliyetleri “1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu” hükümlerine göre yürütülür. Milli Eğitim Temel Kanunu; *“Türk milli eğitim sisteminin düzenlenmesinde esas olan amaç ve ilkeleri, eğitim sisteminin genel yapısını, öğretmenlik mesleği, okul bina ve tesisleri, eğitim araç ve gereçlerini ve devletin eğitim ve öğretim alanındaki görev ve sorumluluğu ile ilgili temel hükümleri kapsamaktadır.”* (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu Madde-1)

Eğitim ve öğretim hizmetinin 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu hükümlerine göre devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden “Milli Eğitim Bakanlığı” sorumludur ve “Türkiye’de ilköğretim okulları, lise veya dengi okullar Milli Eğitim Bakanlığı’nın izni olmadan açılmaz” (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 56 ve madde 58)

1.3.2 Eğitim Öğretim Kurumları

Türk milli eğitim sistemi örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitimin en önemli kurumları ise ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarıdır. (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 18)

İlköğretim kurumları sekiz yıllık okullardan oluşur. Bu okullarda kesintisiz eğitim yapılır ve bitirenlere ilköğretim diploması verilir. (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 24)

Eğitim ğretim faaliyetleri ilköğretim okullarında 25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre yürütölmektedir. Bu yönetmeliğin amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ilköğretim kurumlarının kuruluş, görev ve işleyişı ile ilgili yöntem ve ilkeleri düzenlemektedir. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği Madde-1)

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı, en az üç yıllık öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. İlköğretime tamamlayan ve ortaöğretime girmeye hak kazanmış olan her öğrenci, ortaöğretime devam etmek ve ortaöğretim imkânlarından ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanmak hakkına sahiptir.(1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 26 ve madde 27)

Ortaöğretim kurumlarında ise eğitim – öğretim faaliyetleri 27305 Sayılı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği hükümlerine göre yürütölmektedir. Bu yönetmeliğin amacı Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel ortaöğretim okul ve kurumlarında; eğitim, öğretim, yönetim, görev ve hizmetlerin yürütölmesi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir. (27305 Sayılı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği madde 1)

1.3.3 Okullarda Görevli Personel

Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında eğitim öğretim faaliyetleri öğretmenler ve idareciler tarafında yürütölür. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu madde 43)

Okullar, eğitim öğretim ortamında diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Madde 60)

Müdür, Milli Eğitim Temel Kanununda ifadesini bulan temel amaç ve ilkelerine bağlı kalarak milli eğitim genel amaçları ile okul ve kurumun amaçlarını

gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışı ile yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. (27305 Sayılı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği madde 76)

Müdür başyardımcısı, ders okutmanın yanında müdürün en yakın yardımcısıdır. Müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eder. Müdür başyardımcısı okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludur. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Madde 61)

Müdür yardımcıları ders okutmanın yanında okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Müdür yardımcıları bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludurlar. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Madde 62)

Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, programda belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim-öğretim ve yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, Madde 64)

Okullarda dersler sınıf veya branş öğretmeni tarafından okutulur. Sınıf öğretmeni; alanı sınıf öğretmenliği olan öğretmendir. Branş öğretmeni alanı bir veya bir grup dersin öğretmenliği olan öğretmendir. Rehber öğretmen ise alanı rehberlik ve psikolojik danışmanlık olan ve okul rehberlik servisinde görevlendirilen öğretmendir. (25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği madde 4)

1.3.4 Öğretmenlerin Statüleri

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenler kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olmak üzere üç statüde istihdam edilmektedir.

Kadrolu öğretmenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda “memur” olarak adlandırılan statüde çalışmaktadır. (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/A maddesi) Bu statüde çalışan öğretmenlerin hangi durumlarda cezalandırılacağı ve bu durumlarda hangi cezanın verileceği 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 125. maddesinde belirtilmiştir. Öğretmenlerin memuriyetine son verilmesini gerektiren durumlarda bu maddede belirtilmiştir ve bunların dışında bir nedenle öğretmenin görevine son verilmesi mümkün değildir.

Sözleşmeli öğretmenler 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4/B maddesinde sözleşmeli personel olarak belirtilen;

“ Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”

maddesine göre Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geçici sözleşme ile görevlendirilmektedir.

Sözleşmeli öğretmenlerin sıkıntıları çeşitli basın-yayın kuruluşları ve internette dile getirilmektedir. Sözleşmeli öğretmenler ile kadrolu öğretmenler arasında önemli farklar bulunmaktadır. Bu farklardan bir kısmı aşağıda belirtilmiştir.

- Sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmelerinin 17. maddesinde; “İş bu sözleşme/.../....tarihinden .../.../..... tarihine kadar geçerlidir” ibaresi bulunmaktadır. Yani her yılsonunda sözleşmeli öğretmenlerin görevi resmi

olarak sona ermektedir. [Ancak, Milli Eğitim Bakanlığı genellikler sözleşmeli öğretmenlerin sözleşmesini yenilemektedir.]

- Sözleşme metninin 13. maddesinin C bendinde; “Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla, sebep göstermeksizin sözleşmeyi her zaman feshedebilir” maddesi bulunmaktadır. (Bu maddeye yapılan hukuki itiraz neticesinde Danıştay tarafından bu maddenin yürütmesi durdurulmuştur.)
- Sözleşme metnini 13. maddesinin D bendinde; “Personelin sözleşmesi, norm kadronun gerektiği öğretmen temin edildiğinde veya sözleşmeli personel ihtiyacının ortadan kalkması halinde feshedilir.” maddesi bulunmaktadır. Bu madde halen yasal olarak yürürlüğünü korumaktadır. Bu da iş garantisinin olmadığı, her an görevine son verilebileceğinin resmi kanıtı olarak görülebilir.
- Sözleşme metninin 13. maddesinin Ğ bendi; “Eğitim ve öğretimin devam ettiği dönemde aralıksız iki aylık süre zarfında sözleşme ücreti karşılığı ders yükünün doldurulamaması durumunda sözleşme feshedilir” şeklindedir.
- Sözleşmeli öğretmenlik hiçbir zemin hazırlanmadan, özlük hakları vb. hiçbir plan program yapılmadan, yönerge dahi hazırlanmadan hayata geçirilmiş ve sözleşmeli öğretmenler bu sebeple birçok sorunla ve de belirsizlikle karşı karşıya bırakılmıştır.
- Milli eğitim müdürleri, yardımcıları, şube müdürleri, okul müdürleri ve hatta Bakanlık çalışanları dahi sözleşmeli öğretmenlerin özlük hakları ile ilgili bir bilgiye sahip değillerdir. Her ilde ve her kurumda farklı uygulamalar söz konusudur.
- Sözleşmeli öğretmenler, hakları olan konularda dahi idarecilerin bilgi eksikliğinden ötürü akla gelmedik onlarca sorunla ve problemle karşı karşıya kalmaktadır.
- Milli eğitim müdürü ve okula gelen müfettişlerden "bakın siz sözleşmelisiniz" diye başlayan sözlerle devamlı tehdit edilmektedirler.
- Sözleşmeli öğretmenler idareci ve ya müfettiş olamazlar. Bu konuda herhangi bir yasal düzenleme ve mevzuat yoktur. Kadrolu öğretmenlerin ise bu konuda herhangi bir sıkıntısı yoktur.
- Kadrolularda kıdem ve kademe ilerleme varken, sözleşmelilerde göreve yeni başlayanla 25 senelik bir sözleşmeli öğretmen aynı maaşı alacaktır.

- Sözleşmeli öğretmenlerin eş, çocuk, doğum yardımları yoktur. Fakat tüm bu haklar kadrolu öğretmenlere tanınmaktadır.
- Sözleşmeli öğretmenin “Özür Durumu” hariç il içi ve il dışı tayin hakkı yoktur. Kadrolu öğretmenlere ise bu hak tanınmaktadır. (<http://www.memurlar.net/haber/84221/> Tarih: 06.08.2007)

Ücretli öğretmenler ise “11350 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar”ın 9.maddesine göre öğretmen sayısının yetersiz olduğu hallerde kaymakamlık onayı ile görevlendirilmektedirler.

Ücretli öğretmenler haftada en fazla 30 saat ek ders görevi alabilirler. Ay sonunda girdiği ders saati toplamına göre aylık ücreti hesaplanır. Okulların kapalı olduğu veya öğretmenin herhangi bir hastalık nedeniyle derse girmediği saatler öğretmenin aylık ücretini olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca ücretli öğretmenler görev yaptığı okula kadrolu veya sözleşmeli bir öğretmen atanması durumunda görevlerine son verilme riskini her an taşımaktadırlar.

1.3.5 Öğretmenlerin Performansının (Sicil) Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin sicil değerlendirilmesi ise yılda bir defa her yılın sonunda yapılır ve sicil raporları aralık ayının ikinci yarısı içinde doldurularak, en geç 31 Aralık gününe kadar ilgili makamlara teslim edilir. (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği Madde 12)

Devlet memurlarının sicil notu 100 üzerinden değerlendirilir ve 60’dan yüksek ise başarılı olmuş, 59’da düşük ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır. (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği Madde 16)

Sicili yetersiz olarak değerlendirilen memurlar, bu duruma sebep olan kusur ve noksanlarını gidermeleri için gizli bir yazı ile uyarılırlar. İki defa üst üste olumsuz sicil alan devlet memurları başka bir sicil amirinin emrine atanırlar. Burada da

olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkileri kesilir. (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği Madde 21 ve madde 24)

1.4 MOBBINGLE (YILDIRMA) BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Mobbingle (yıldırma) başa çıkmada bireylerin ve örgütlerin bazı önlemler alması gerekmektedir. Ayrıca mobbing mağdurunun ailesi ve çevresinin de mobbingle (yıldırma) başa çıkmada mobbing mağduruna destek olması önemlidir.

Mobbingle (yıldırma) mücadelede, “bireylerin”, “örgütlerin” ve “mobbing mağdurunun ailesi ve çevresinin” yapması gerekenler aşağıda anlatılmıştır.

1.4.1 Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Bilgilendirme ve Bilinçlendirme: Mobbingle (yıldırma) mücadele edebilmek için öncelikle mobbingin (yıldırma) ne olduğu konusunda bir bilinç oluşturulması gereklidir. Bu nedenle mobbingle (yıldırma) başa çıkmada en önemli nokta bilgilendirme ve bilinçlendirmedir. Böylece mağdurda soruna karşı bir farkındalık oluşturulur. (Tınaz, 2006)

Ayrıca mobbing mağdurları da mobbing (yıldırma) karşısında kontrolsüz ve ani tepkilerle karşılık vermemeli, mantıklı ve bilinçli yaklaşarak sorunun üstesinden gelmelidir. Bunun için de mobbing mağdurlarının güçlü ve zayıf yönlerini iyi tanınması gereklidir. (Çobanoğlu, 2005)

Özgüvenin ve Özsaygının Geliştirilmesi: Mobbing (yıldırma), insanı alçaltan ve utandıran bir sendromdur. Bu nedenle de insanın benlik imgesini olumsuz etkilemekte ve mobbing mağdurlarının özsaygısını ve özgüvenini zayıflatmaktadır. (Davenport vd, 2003)

Özsaygının geliştirilmesi mobbinge (yıldırma) karşı direnç gösterip onunla başa çıkmada kullanılan yöntemlerden bir tanesidir. (Tutar, 2004) Özgüveni geliştirmek

için mağdurların kendilerine değer veren insanlarla zaman geçirmesi, kendi kendisiyle olumlu şeyler konuşarak kendini onaylaması, becerilerini takdir etmesi önemlidir. (Davenport vd, 2003)

Uzmandan Yardım Alma: Uzun süreli mobbingin (yıldırma) kişiliği yıkıcı etkisi olduğu için mobbing mağdurlarına uzman yardımı gereklidir. Mobbing (yıldırma) sürecinde oluşan ruhsal, fiziksel ve ekonomik zararlar onarılması zor bir düzeye gelmeden önce uzmandan yardım alınmalıdır. (Davenport vd, 2003; Tınaz, 2005)

Kendini Yalıtma: Mobbing mağdurları bazen mobbing (yıldırma) karşısında kendilerini yalıtılmaktadır. Ancak mobbing mağdurları bu eğilimin üstesinden gelerek sosyal hayata katılmalıdır. Ayrıca ailesinden, bir arkadaşından veya bir uzmandan destek almalıdır. (Davenport vd, 2003)

Yasal Yollara Başvurma: Mobbing mağdurları mobbing (yıldırma) sürecinin olumsuz etkileri nedeniyle hatanın kendilerinde olduğunu, bunun için yasal anlamda yapılacak bir şey olmadığını düşünebilmektedir. Bu nedenle mobbing mağdurları yasal yollara başvurma konusunda kararsız kalabilmektedir.

Hukuki sürecin pahalı olması ve uzun zaman alması, mobbingi (yıldırma) belgelemenin zor olması, çalıştığı yere dava açarsa başka yerde iş bulamayacağını düşünülmesi gibi nedenler de mobbing mağdurlarının yasal yollara başvurmak istememesinin nedenleri arasında sayılabilmektedir. (Davenport vd, 2003)

1.4.2 Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing (yıldırma) şirketteki çalışma kültürünün bozulduğunun bir göstergesidir. Kötü çalışma ortamını önlemek için şirketlerin gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. (Baykal, 2005)

Mobbinge (yıldırma) mücadelede bilgilendirme ve bilinçlendirme bireyler kadar şirketler için de gerekli önlemlerin alınmasında en önemli adımdır. Şirketlerde mobbinge (yıldırma) fırsat verecek şartlar en aza indirildikten sonra yöneticilerde

bilgilendirilerek mobbinge karşı duyarı hale getirilmelidir. (Baykal, 2005; Tınaz, 2006)

Böylece bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yoluyla çalışanlar kadar işverenler ve yöneticilerde de mobbinge (yıldırma) ilgili bir farkındalık oluşturulmalıdır. (Tınaz, 2006)

Mobbing (yıldırma) mağdurlarının şikâyet konusunda cesareti kırılmamalı, mobbing (yıldırma) mağdurları diğer çalışanlar tarafından da desteklenmelidir. (Telman ve Önen)

Organizasyon yapısı mobbinge (yıldırma) izin vermeyecek şekilde oluşturulmalıdır. Organizasyon yapılanmasındaki sorumluluk alanlarının belirsiz olması mobbinge (yıldırma) uygun ortam hazırlar. Çünkü belirsizlikten kaynaklanan otorite boşluğu güçlünün zayıfı ezmesine yol açar. Bunun için herkesin sorumluluk alanı belirlenmelidir. (Baykal, 2005)

Ayrıca firmaların etik değerlere sahip olması, insana verilen değer, vurgulanması, işyerinde açık, dürüst ve hızlı bir iletişim sürecinin işlemesi, disiplinin hızlı ve tarafsız uygulanması ve mobbing (yıldırma) karşıtı politikaların oluşturulması da şirketlerin mobbingi (yıldırma) önlemek için alacakları tedbirler arasında sayılabilir. (Çobanoğlu, 2005; Davenport vd, 2003)

1.4.3 Mobbing (Yıldırma) Kurbanının Ailesi ve Arkadaşlarının Yapması Gerekenler

Mobbing kurbanlarının aile ve arkadaşları, kurbanı bu derece farklı görmeye alışkın değillerdir. Ne olduğunu bilmedikleri gibi kurban kendini anlatsa da onu anlayamıyorlardır. Kurbanın yakınları kendilerini ümitsiz hisseder ve ne yapacaklarını bilemezler. (Davenport vd, 2003)

Mobbing kurbanının aile ve arkadaşlarının verebileceği en önemi destek, kurbanı dinlemek ve onun güçlü yanlarını, cesaretini ve başarılarını onaylamaktır. Ayrıca sevdiklerini de her şekilde belli etmeye çalışmalıdırlar. (Davenport vd, 2003)

Kurbanın yakınları mobbing (yıldırma) olgusunu tanımlamaya yardım ederek tıbbi ve hukuki yardım almada kurbanı yardımcı olabilirler. Kurbanın yeni bir iş bulması ve mali durumunu kontrol altında tutma konusunda da yakınları tarafından yardım önemlidir. (Davenport vd, 2003)

Ayrıca sinemaya, yemeğe gitmek, yürüyüşe çıkmak, kart veya çiçek göndermek, onu aramak gibi sosyal yollarla da kurbanı yardımcı olunmalıdır. (Davenport vd, 2003)

1.5 MOBBINGE (YILDIRMA) YASAL MÜCADELE:

Mobbing (yıldırma) yeni ortaya çıkan bir dava nedenidir ve mobbing (yıldırma) davranışlarına karşı mobbing mağdurlarını koruyan yasal düzenlemelerin yapılması çok önemlidir. (Davenport vd, 2003)

Mobbing mağdurları ise yasal süreci başlatma konusunda çekingen davranmaktadırlar. Mobbing mağdurlarının yasal yollara başvurmasına engel bazı nedenler şunlardır. (Davenport vd, 2003)

- Mobbing mağdurları mobbingin (yıldırma) üzerlerindeki ciddi etkilerine bağlı olarak hatanın kendilerinde olduğunu, yapılacak yasal bir işlem olmadığını düşünürler.
- Mobbingin (yıldırma) aşamalarının belgelenememiş olması
- Yetkin ve güvenilir bir avukat bulmanın zorluğu
- Çalıştığı iş yerine dava açarsa, daha sonra ki iş başvurularına olumsuz yanıt alınacağı düşüncesi.
- Yasal sürecin pahalı, stresli ve uzun olması

Yasal yollara başvurmayı düşünenler için ise şunlar önerilebilir:

- Karşılaştığı mobbing (yıldırma) davranışlarını kaydetmelidir. Bunu yaparken olayları tarih, saat, yerleriyle birlikte yaşanan olayı ayrıntılarıyla anlatarak varsa şahitleri de belirtmelidir. (Davenport vd, 2003)
- İyi bir avukata başvurmalıdır. Ancak avukatın iş kanunları ve çalışma hayatını ilgilendiren konularda uzman olması önemlidir. (Çobanoğlu, 2005)
- Arabulucular yoluyla uygun bir çözüm bulma sürecine de sıcak bakılmalıdır. Bu çözümlerin arasında iş aramak için zaman tanıma, tazminat ödeme gibi öneriler de dikkate alınabilir (Davenport vd, 2003)

1.5.1 Türk Hukukunda Mobbing (Yıldırma)

Mobbing (yıldırma) yeni bir kavramdır ve yasal olarak hukuk sistemimizde yerini tam olarak almış değildir. Mevcut yasalarımızda mobbing (yıldırma) başlığı altında bir düzenleme yoktur. Ancak mobbing (yıldırma) mahkeme kararı ile Türk hukuk sistemine girmiştir.

Jeoloji Mühendisleri Odasında çalışan Tülin YILDIRIM Ankara 8. İş Mahkemesine başvurarak, mobbinge maruz kaldığı iddiasıyla Jeoloji Mühendisleri Odası'na dava açmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen 2006/19-2006/625 sayılı, 20 Aralık 2006 tarihli kararda Tülin YILDIRIM haklı bulunarak, 1000 TL tutarında manevi tazminat almaya hak kazanmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi bu kararı verirken İş Kanununda açıkça yer almayan mobbingin tanımını da yapmıştır. Yargıtay 9.Ceza Dairesi de 2007/3154 esas, 2008/13307 sayılı karar ile Ankara 8. İş Mahkemesinin verdiği bu kararı onaylayarak mobbing davaları konusunda emsal oluşturmuştur. (Koçyıldırım, 2009, www.hukukibakis.com; İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Bülteni, (2008) http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/insan_haklari_bulteni_2008_4.pdf)

1.5.2 Kamuda Çalışanlar ve Öğretmenler İçin Mobbinge İlgili Yasal Düzenlemeler

Kamuda çalışan devlet memurlarının cezaya neden olan davranışları ve bu davranışlar neticesinde verilecek cezalar; “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu” hükümleri ile belirlenmiştir.

Öğretmenlerin cezaya neden olan davranışları ile bu davranışlar neticesinde verilecek cezalar ise “1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun” ve “4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun” daki hükümlerle belirlenmiştir.

Özel sektörde çalışanlarla ilgili hükümleri düzenleyen iş hukukunda olduğu gibi kamuda çalışanlarla ilgili hükümleri düzenleyen kanunlarda da mobbing (yıldırma) başlığı altında bir düzenleme yoktur. Ancak kamu çalışanları ile ilgili kanunlarda mobbing (yıldırma) davranışları ile ilgili hükümler vardır. Bunlar da aşağıda belirtilmiştir:

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun, devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin belirtildiği 125 maddesinde, devlet memurlarına verilecek cezalar; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiş ve bu cezaları gerektirecek durumlar belirtilmiştir. Buna göre;

- 1- Uyarma cezasını gerektiren fiiller arasında “görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak” maddesi bulunmaktadır.
- 2- Kınama cezasını gerektiren durumlar arasında;
 - Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak
 - İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak

- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak
 - Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak davranışları yer almaktadır.
- 3- Aylıktan kesme cezasını gerektiren durumlar arasında; “Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek” maddesi bulunmaktadır.
- 4- Kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren durumlar arasında;
- Amirlerine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak
 - Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak”
 - Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek

maddeleri bulunmaktadır.

- 5- Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren durumlar arasında ise “Amirine ve maiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak” maddesi bulunmaktadır. (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 25.madde)

10.6.1930 Tarih ve 1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanununun 19 maddesinde müdürlere, öğretmenlere ve ilköğretim müfettişlerine verilecek cezalar şu şekil belirtilmiştir; İhtar, tevbih, ders ücretlerinin kesilmesi, maaş kesilmesi, kıdem indirilmesi, derece indirilmesi, istifa etmiş sayılmak, vekâlet emrine alınmak, meslekten çıkarılmak, devlet memurluğundan çıkarılmak.

Bu cezaların hangi davranışlar karşısında verileceği ise ayrıca belirtilmiştir.

Bunlardan mobbinge ilgili olanlar aşağıda belirtilmiştir:

1- İhtar ve tevbih cezası verilecek durumlar arasında;

- Arkadaşlarına ve talebesine karşı kaba muamelede bulunmak ve kaba lisan kullanmak
- Amirlerine karşı hürmetsiz tavır göstermek

maddeleri bulunmaktadır. (1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanunu 20.madde)

2- Maaş kesilmesi cezasını gerektiren durumlar arasında ise;

- Arkadaşlarına ve iş için gelenlere fena muamele etmek,
- Talebeyi dövmek,
- Arkadaşlarını ve maiyetini başkası yanında tahkir etmek

maddeleri bulunmaktadır. (1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 22.madde)

3- Kıdem indirilme cezası uygulanacak durumlar arasında ise;

- İmtiharlarda not takdirinde bitarafılıktan ayrılmak;
- Amirine karşı hakarete bulunmak.

maddeleri bulunmaktadır. (1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 23.madde)

13.1.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanununun 7. maddesinde, öğretmenlerin suç sayılan davranışları ve bu davranışların cezaları belirtilmektedir. Bu maddeler arasında mobbing bulunmamakla birlikte mobbinge ilgili maddeler ve bunların cezaları aşağıdaki gibidir.

- 1- Vazifelerini yapmadıkları ve yapanlara güçlük çıkardıkları, onların çalışma isteklerini sözleri ve hareketleriyle kırdıkları, okulu veya talebeyi herhangi bir şekilde zarara uğrattıkları sabit olanlara fiillerinin mahiyet ve derecesine göre birinci defasında bir günlükten üç günlüğe ve ikinci defasında üç günlükten on beş günlüğe kadar ücret veya maaş kesilmek cezası verilir
- 2- Meslektaşlarının veya talebenin haklarını kasten zarara uğrattıkları sabit olanlara suçlarının derecesine göre bir yıldan dört yıla kadar kıdem indirme cezası verilir.
- 3- Talebesine, okul ve meslek mensuplarına iftira eden veya ettiren öğretmenlerin altı aydan iki seneye kadar vazifelerine son verilir. Bu cezaya çarptılan öğretmenler ceza gördükleri tarihten itibaren ceza müddetlerinin sona ermesine kadar tekrar öğretmenliğe tayin edilemezler. Bu müddetin sonunda bunların yeniden öğretmenliğe tayinleri caizdir.

1.6 ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ ve ÖNEMİ:

Çalışanlara, örgütlere ve topluma birçok olumsuz etkileri olan mobbing (yıldırma) ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Mobbing (yıldırma) olgusunu kişilik boyutuyla inceleyen araştırmalarda mevcuttur. Bu çalışma ile çalışanların mobbing (yıldırma) davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Ancak anketlerin değerlendirilmesinde çalışanın karşılaştığı mobbing (yıldırma) davranışlarının, operasyonel tanımlamada belirtilen; süre olarak en az altı ay boyunca ve sıklık olarak en az haftada bir defa karşılaşması ölçüt alınmamış, mobbing (yıldırma) davranışlarından en az bir tanesi ile çalışma hayatı boyunca en az bir defa karşılaşan çalışanların anketleri değerlendirmeye alınmıştır.

Çünkü çalışanlar mobbing (yıldırma) davranışları ile bir defa da karşılaşsalar bu davranış karşısında bir tutum sergilemektedirler ve çalışanın kişilik yapısı da bu tutumunu etkilemektedir.

1.7 HİPOTEZLER:

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

1 Çalışanların mobbing (yıldırma) davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenir.

2 Nevrotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

3 Psikotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

4 İçe dönük kişilik yapısına sahip olanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

5 Dışa dönük kişilik yapısına sahip olanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

6 Kadın çalışanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, pasif kalma veya kaçma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

7 Erkek çalışanların, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

8 Çalışma yılı arttıkça, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışının artması beklenir.

9 Eğitim düzeyi arttıkça, mobbing (yıldırma) davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışının artması beklenir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ:

Araştırma, genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olan haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan meydana gelen bir evrende, evren hakkında genel bir sonuca varmak amacıyla evrenin tamamı ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. (Karasar, 2009) Analiz yöntemleri açısından çalışma, sayısal(Quantitative) araştırmadır. Çalışanların mobbing (yıldırma) davranışları karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu bağlamda geliştirilen tutum ölçeği Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışan öğretmen ve idarecilere uygulanmış, çalışanların ilgili değişkenlere göre tutumları yorumlanarak araştırmanın problemine yanıt aranmıştır.

2.2 EVREN VE ÖRNEKLEM:

Araştırmanın evreni Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çalışan öğretmen ve idarecilerdir.

Çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bu araştırma kapsamında, İstanbul ili Fatih ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan rastgele yöntemle seçilmiş öğretmen ve idareciler araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.

Araştırma, örnekleme oluşturan çalışanların veri toplama araçları kapsamındaki ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Ölçme araçları, toplam 201 kişiye uygulanmıştır. Fakat mobbing davranışına maruz kalmadığından tutum ölçeğini yanıtlamayan 59 denek ve sorulara tutarsız cevap veren 28 denek olmak üzere toplam 87 denek örnekleme dâhil edilmemiştir. Böylece araştırmanın örnekleme 59'u erkek ve 55'i bayan olmak üzere toplam 114 öğretmen ve idareciden oluşmaktadır.

2.2.1 Deneklerin Demografik Özellikleri

Tablo 2: Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%
Erkek	59	51,8
Bayan	55	48,2
Toplam	114	100,0

Tablo 2' de görüldüğü gibi, örneklem grubu 59 (%51,8) erkek ve 55 (%48,2) bayan olmak üzere toplam 114 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 3: Gruplandırılmış Yaşlar İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	f	%
25 ve altı	8	7
25-29	18	15,8
30-34	35	30,7
35-39	21	18,4
40 ve üzeri	32	28,1
Toplam	114	100,0

Tablo 3'de görüldüğü gibi, örneklem grubundaki 25 yaş altındaki kişi sayısı 8 (%7), 25-29 yaş aralığındaki kişi sayısı 18 (%15,8), 30-34 yaş aralığındaki kişi sayısı 35

(%30,7), 35-39 yaş aralığındaki kişi sayısı 21 (%18,4), 40 ve üzerindeki kişi sayısı 32 (%28,1)'dir.

Tablo 4: Medeni Durum İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	f	%
Evli	79	69,8
Bekar	32	28,1
Dul	3	2,6
Toplam	114	100,0

Tablo 4'de görüldüğü gibi, örneklem grubundaki evli kişi sayısı 79 (%69,8), bekâr kişi sayısı 32 (%28,1), dul kişilerin sayısı ise 3 (%2,6)'dür.

Tablo 5: Deneklerin Eğitim Seviyesi İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Öğrenim Durumu	f	%
Lisans	88	77,2
Yüksek Lisans	16	14,0
Diğer	10	8,8
Toplam	114	100,0

Tablo 5' de görüldüğü gibi, örneklem grubundaki 88 (%77,2) kişi lisans, 16 (%14) kişi yüksek lisans ve 10 (%8,8) kişi diğer eğitim kurumu mezunudur.

Tablo 6: Görev Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev	f	%
Öğretmen	96	84,2
İdareci	18	15,8
Toplam	114	100,0

Örneklem grubunu oluşturan araştırma grubundaki 96 (%84,2) kişi öğretmen, 18 (%15,8)kişi ise idareci olarak görev yapmaktadır.

Tablo 7: Statü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev	f	%
Kadro lu	101	88,6
Sözleşmeli	4	3,5
Ücretli	9	7,9
Toplam	114	100,0

Tablo 7’da görüldüğü gibi, örneklem grubundaki kadro lu olarak çalışan sayısı 101 (%88,6), sözleşmeli olarak çalışan kişi sayısı 4 (%3,5), ücretli olarak çalışanların sayısı ise 9 (%7,9)’dur.

Tablo 8: Görev Yapılan Okul Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Görev Yapılan Okul	F	%
İlköğretim	70	61,4
Ortaöğretim	44	38,6
Toplam	114	100,0

Örneklem grubunu oluşturan araştırma grubundaki 70 (%61,4) öğretmen ilköğretimde, 44 (%38,6) öğretmen ise ortaöğretimde görev yapmaktadır.

2.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada çalışanların mobbing (yıldırma) davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmektedir. Çalışanların mobbing (yıldırma) davranışı karşısındaki tutumlarını tespit etmek için dört testten oluşan bir test bataryası hazırlanmıştır. Bu test bataryası; Demografik Anket, Yıldırma Davranışları Anketi, Tutum Anketi ve Eysenck Kişilik Envanterinden oluşmaktadır.

Ankette kullanılan test ve anketler bu kısımda anlatılacaktır.

2.3.1 Demografik Anket

Demografik anket 11 sorudan oluşmaktadır. Demografik anketteki sorular, çalışanların mobbing (yıldırma) karşısındaki tutumları ile bazı demografik özellikler arasındaki ilişkinin karşılaştırılması için sorulmuştur. Bu sorulardan cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma yılı sorularına verilen cevaplar, tutum anketine verilen cevaplarla karşılaştırılmada kullanılmıştır.

2.3.2 Eysenck Kişilik Envanteri

Katılımcıların kişilik özelliklerini tespit etmek için Eysenck Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Eysenck Kişilik Envanteri, içe dönüklük – dışadönüklük, nevrozizm, psikotizm ve yalan ölçeklerinden oluşan 101 soruluk, evet - hayır şeklinde cevaplanan bir testtir.

Dışa dönüklük – içe dönüklük itemi 21 sorudan, nevtotizm itemi 23 sorudan, psikotizm itemi 25 sorudan, yalan itemi ise 21 sorudan oluşmaktadır.

Katılımcıların soruları evet hayır şeklinde işaretlemesi gerekmektedir. Tersine maddelerde hayır cevapları için 1 puan alınırken diğer maddelerde evet cevapları 1 puan almaktadır.

Değerlendirme her itemden aldığı toplam puan üzerinden yapılmaktadır. Erkek ve kadınların ortalamaları farklıdır.

İngiliz standardizasyonunda Eysenck Kişilik Envanterinin dört iteminin test – retest güvenilirlik aralığı .78 ile .84 arasında bulunmuştur ve bu değerlere bakılarak Eysenck Kişilik Envanterinin diğer kişilik testleri kadara güvenilir olduğu söylenebilir.

Eysenck Kişilik Envanterinin Türkçe'ye standardizasyonu 1984 yılında Cantez tarafından, ölçek toplam 601 deneğe uygulanarak yapılmıştır.

Yapılan istatistik analizlerin sonuçları, Eysenck Kişilik Envanterinin Türkçe formunun, kabul edilir düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Elde edilen tüm güvenilirlik katsayıları $p < 0.01$ düzeyinde manidar çıkmıştır.

2.3.3 Yıldırma Davranışları Anketi

Deneklerin mobbing (yıldırma) davranışları ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını belirlemeye yönelik 35 sorudan oluşan bir ankettir. Bu anket daha önce “Örgütlerde Psikolojik Yıldırma” konusunda araştırma yapmış olan Dangaç tarafından geliştirilmiş “Yıldırma Davranışları” olarak adlandırılan bir ölçektir.

Dangaç'tan anketi kullanmak için e-posta ile izin istenmiştir. Dangaç tarafından e-posta ile yazılan ve anketi kullanabileceğimize dair izin verdiğini ifade eden yazısı ektedir.

6'lı likert ölçeği şeklinde hazırlanan bu ankette (1) hiçbir zaman karşılaşmadım, (2) bir defa karşılaştım, (3) birkaç defa karşılaştım, (4) sık sık karşılaşıyorum, (5) her hafta karşılaşıyorum (6) her gün karşılaşıyorum ifadeleri yer almaktadır.(Dangaç, 2007)

Yıldırma davranışları anketi, konu üzerinde daha önce yapılmış akademik çalışmaların incelemesine dayanarak, çalışma hayatında gözlemlenen davranışlar ve

sık karşılaşılan mobbing davranışları dikkate alınarak Dangaç tarafından hazırlanmıştır. (Dangaç, 2007)

Anket Dangaç tarafından kendi içinde içsel tutarlılık analizine tabi tutulmuş ve içsel tutarlılık alpha değeri 94,22 olarak bulunmuştur.(Dangaç, 2007)

2.3.4 Tutum Anketi

Anket mobbing (yıldırma) davranışına maruz kalan bireylerin bu davranışlar karşısında verdiği tepkileri ölçmek için oluşturulmuştur. Anket hazırlanırken Dangaç tarafından kullanılan mobbing (yıldırma) davranışlarına karşı bireylerin verdiği tepkileri ölçmeye yönelik hazırlanan anket (TEPKD) incelenmiştir. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarına yapıldığı için, Dangaç tarafından hazırlanan anket araştırmamızın evren grubuna uygun hale getirilmiştir.

Tutum anketi 16 sorudan oluşmaktadır. Mobbing davranışına maruz kalan bireylerin bu davranışlar karşısında verdiği tepkileri ölçtüğü için yıldırma anketinde hiçbir yıldırma davranışına maruz kalmamış olanlar anketin bu kısmını doldurmamıştır. Tutum anketi çalışma hayatı boyunca en az bir defa “Yıldırma Anketi”nde belirtilen mobbing (yıldırma) davranışlarından en az bir tanesine maruz kalanlar tarafından doldurulmuştur. Tutum anketi “EVET” ve “HAYIR” şeklinde iki ayrı cevap hakkının bulunduğu biçimde oluşturulmuştur. Katılımcılardan, her maddenin karşısında yer alan cevap seçeneklerinden kendilerine uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Ek - 3'te yer alan yönerge ile katılımcılara ölçeği cevaplandırmadan önce gerekli bilgilerin verilmesi amaçlanmıştır. Araştırma hakkında genel bir bilgi ve cevaplama yöntemi ile birlikte ölçeğin amacı anlatılmıştır.

Ölçekte işaretlenen her “EVET” cevabı ayrı ayrı değerlendirmeye alınmış, böylece çalışanların mobbing davranışı karşısında hangi tutumlara yöneldiği istatistikî verilerle belirlenmiştir.

Tutum Anketi araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Tutum anketinin güvenirlik analizi için, yöntemlerden biri olan Kuder Richardson Güvenirlik Katsayısı'nın hesaplanması seçilmiştir. Test maddelerinin birbirleriyle tutarlılığını esas alan bu metot, test maddelerinin aynı değişkeni ölçtüğü yani testin homojen olduğu varsayımına dayanır. Bu metotlar, güvenirlik katsayısı kestirmede en çok kullanılan (KR20) ve (KR21) olarak adlandırılan Kuder Richardson formülleridir. (Güven, 1990) Kr 20 formülü kullanılarak, güvenirlik katsayısı "0.73" olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0.70'den büyük olduğundan ölçeğin iç tutarlılığı yeterlidir.

Tutum Anketinin geçerlik analizi ise, geçerlik yöntemlerinden biri olan madde geçerliliği ile llmştir. Madde geçerliliği, test maddelerine verilen yanıtlarla, tüm grubun performansı arasındaki ilişkiye dayalıdır ve bu nedenle 'biserial' korelasyon formülü uygulanır (Field, 2003). Her madde için elde edilen korelasyon katsayılarının 0,20'den büyük olması gerekir(zgven, 1994). Tutum anketinin korelasyon değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere her bir maddenin geçerlilikleri test edilmiş ve geçerliliği 0.20'den küçük olan maddeler analizden çıkarılmıştır (Madde1, Madde5, Madde14).

Tablo 9: Tutum Anketinin Geçerlik Analizi Sonucu

1. Kurumdan istifa etmek	0,12
2. Görev yerini değiştirmek	0,39
3. Uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuşmak	0,54
4. Yönetime veya üst makamlara bildirmek	0,33
5. Dava açmak	0,14
6. Eleştiri almamak için işine daha çok zen göstermek	0,51
7. Daha planlı ve daha çok çalışmak	0,53
8. Görmezden gelmek	0,53
9. Kimseye söylememek	0,43
10. Hiçbir şey yapmamak	0,27
11. Sadece arkadaşlarıyla paylaşmak	0,55
12. Sadece iş arkadaşlarıyla paylaşmak	0,60
13. Özelde çalışırken karşılaşıp kamuya geçmek	0,26
14. Fiziki şiddet göstererek çözmek	0,18
15. Sözel şiddet göstererek çözmek	0,39
16. İlgili kişiye bir daha yapmaması için uyararak	0,57

2.4 VERİ ÇÖZÜMLEME YÖNTEMLERİ:

Araştırma sonucunda elde edilen veri ve bilgiler SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada "Ki-kare" testi, normal dağılıma uygunluğu test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis varyans analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar, tablollaştırılarak bulgular bölümünde yorumlanmıştır. Araştırmada tüm bulgular $p = 0.05$ anlamlılık düzeyinde ve çift yönlü olarak sınıanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1 BULGULAR:

Araştırmanın hipotezlerine göre, çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bir ilişki olduğu beklenmektedir.

Kişiliklerle tutumlar arasındaki ilişkiyi karşılaştırmak için bir kişilik testi uygulanmış; bir de mobbing (yıldırma) karşısındaki tutumları ölçmeye yönelik tutum anketi geliştirilerek uygulanmıştır.

Uygulama sonuçları karşılaştırılırken tutum anketindeki soruların tek tek karşılaştırılması yerine tutumları ifade eden sorular gruplandırılmış ve kişilik özellikleri ile tutum grupları karşılaştırılmıştır. Çünkü tutum anketindeki bazı sorular farklı ifadelerle tekrar tekrar sorulmuştur. Ayrıca tezde hipotezler tek tek tutumları ifade eden sorular üzerine oluşturulmamış, tutumlar gruplandırılarak hipotezler oluşturulmuştur.

Tutumlar; kaçma, karşı savaşıma, pasif başa çıkma ve pasif kalma olarak dört grupta değerlendirilmiş ve hipotezlerde bu gruplarla kişilik yapısı arasında ilişki olduğu görüşü üzerine kurulmuştur.

Mobbing davranışı karşısındaki tutumları ifade eden 16 sorudan, yukarıda ifade edilen gruplara hangi sorunun düştüğü ile ilgili çalışma bağımsız bir gruba yapılmıştır. Bunun için yaşı yirminin üzerinde olan akademisyenler, psikologlar, psikolojik danışmanlar, insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve öğretmenlerden oluşan gruba tutum anketi (Bk. Tablo:10) verilmiş ve her sorunun hangi grubun altında yer aldığı sorulmuştur. Alınan değerlendirmeler sonucunda analiz için gruplar oluşturulmuştur.

Alınan değerlendirme sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 10: Tutum Anketi Gruplandırılmasının Sayı Olarak Değerlendirilmesi

TUTUMLAR	KAÇMA	KARŞI SAVAŞMA DAVRANIŞI	PASİF BAŞA ÇIKMA	PASİF KALMA
1. Kurumdan istifa etmek	53	2	6	2
2. Görev yerini değiştirmek	29	6	25	3
3. Uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuşmak	0	56	7	0
4. Yönetime veya üst makamlara bildirmek	1	50	11	1
5. Dava açmak	0	57	3	1
6. Eleştiri almamak için işine daha çok özen göstermek	4	10	38	11
7. Daha planlı ve daha çok çalışmak	2	15	36	10
8. Görmezden gelmek	10	1	13	39
9. Kimseye söylememek	8	0	3	52
10. Hiçbir şey yapmamak	4	0	4	55
11. Sadece arkadaşlarıyla paylaşmak	1	2	37	21
12. Sadece iş arkadaşlarıyla paylaşmak	2	3	40	17
13. Özelde çalışırken karşılaşıp kamuya geçmek	54	2	6	1
14. Fiziki şiddet göstererek çözmek	4	56	3	0
15. Sözel şiddet göstererek çözmek	4	57	2	0
16. İlgili kişiyi bir daha yapmaması için uyarmak	2	49	12	0

Tablo 10’da, tutum anketine verilen cevapların sayısal dağılımı gösterilmiştir. Tablo 10’un değerlendirmesi, aşağıda Tablo 11’le birlikte yazılmıştır.

Tablo 11: Tutum Anketi Gruplandırılmasının Yüzde (%) Olarak Değerlendirilmesi

TUTUMLAR	KAÇMA	KARŞI SAVAŞMA DAVRANIŞI	PASİF BAŞA ÇIKMA	PASİF KALMA
1. Kurumdan istifa etmek	84,13	3,17	9,52	3,17
2. Görev yerini değiştirmek	46,03	9,52	39,68	4,76
3. Uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuşmak	0,00	88,89	11,11	0,00
4. Yönetime veya üst makamlara bildirmek	1,59	79,37	17,46	1,59
5. Dava açmak	0,00	90,48	4,76	1,59
6. Eleştiri almamak için işine daha çok özen göstermek	6,35	15,87	60,32	17,46
7. Daha planlı ve daha çok çalışmak	3,17	23,81	57,14	15,87
9. Kimseye söylememek	12,70	0,00	4,76	82,54
10. Hiçbir şey yapmamak	6,35	0,00	6,35	87,30
11. Sadece arkadaşlarıyla paylaşmak	1,59	3,17	58,73	33,33
12. Sadece iş arkadaşlarıyla paylaşmak	3,17	4,76	63,49	26,98
13. Özelde çalışırken karşılaşp kamuya geçmek	85,71	3,17	9,52	1,59
14. Fiziki şiddet göstererek çözmek	6,35	88,89	4,76	0,00
15. Sözel şiddet göstererek çözmek	6,35	90,48	3,17	0,00
16. İlgili kişiyi bir daha yapmaması için uyarmak	3,17	77,78	19,05	0,00

Tablo 10 ve Tablo 11'in sonucuna göre grupların oluşumu şu şekildedir:

Kaçma tutumuna giren davranışlar:

- Kurumdan istifa etmek
- Görev yerini değiştirmek
- Özelde çalışırken karşılaşp kamuya geçmek

Karşı savaşıma tutumuna giren davranışlar:

- Uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuşmak
- Yönetime veya üst makamlara bildirmek

- Dava açmak
- Fiziki şiddet göstererek çözmek
- Sözel şiddet göstererek çözmek
- İlgili kişiyi bir daha yapmaması için uyarmak

Pasif başa çıkma tutumuna giren davranışlar:

- Eleştiri almamak için işine daha çok özen göstermek
- Daha planlı ve daha çok çalışmak
- Sadece arkadaşlarıyla paylaşmak
- Sadece iş arkadaşlarıyla paylaşmak

Pasif kalma tutumuna giren davranışlar

- Görmezden gelmek
- Kimseye söylememek
- Hiçbir şey yapmamak

Ancak tutum anketi için yapılan geçerlik analizinde üç sorunun (madde-1, madde-5 ve madde 14) geçerliliği 0.20'den düşük olduğu için, bu sorular anketten çıkarılmıştır.

Bunun sonucunda istatistik analizde tutumların gruplaması şu şekilde değerlendirmeye alınmıştır.

Kaçma tutumuna giren davranışlar:

- Görev yerini değiştirmek
- Özelde çalışırken karşılaşp kamuya geçmek

Karşı savaşıma tutumuna giren davranışlar:

- Uğradığı haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuşmak
- Yönetime veya üst makamlara bildirmek
- Sözel şiddet göstererek çözmek
- İlgili kişiyi bir daha yapmaması için uyarmak

Pasif başa çıkma tutumuna giren davranışlar:

- Eleştiri almamak için işine daha çok özen göstermek
- Daha planlı ve daha çok çalışmak
- Sadece arkadaşlarıyla paylaşmak
- Sadece iş arkadaşlarıyla paylaşmak

Pasif kalma tutumuna giren davranışlar

- Görmezden gelmek
- Kimseye söylememek
- Hiçbir şey yapmamak

3.2 ANALİZLER:

Tablo 12: Kaçma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
İçedönük	39	56,45	2201,50	1421,5	-,312	,755
Dışadönük	75	58,05	4353,50			
Toplam	114					

Tablo 12’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların, dışadönük ve içedönük kişilik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>,05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,755$, $U=1421,5$).

Tablo 13: Pasif Kalma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İçedönük	39	56,62	2208,00	1428	-,220	,826
Dışadönük	75	57,96	4347,00			
Toplam	114					

Tablo 13’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranların, dışadönük ve içedönük kişilik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,826$, $U=1428$).

Tablo 14: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
İçedönük	39	50,81	1981,50	1201,5	-1,610	,107
Dışadönük	75	60,98	4573,50			
Toplam	114					

Tablo 14’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranların, dışadönük ve içedönük kişilik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,107$, $U=1201,5$).

Tablo 15: Karşı Savaşma Tutumuna Göre Dışadönükler ve İçedönükler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
İçedönük	39	50,92	1986	1206	-1,577	,115
Dışadönük	75	60,92	4569			
Toplam	114					

Tablo 15’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranların, dışadönük ve içedönük kişilik özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,115$, $U=1206$).

Tablo 16: Kaçma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Nevrotik Olmayan	71	55,29	3925,50	1369,5	-1,168	,243
Nevrotik	43	61,15	2629,50			
Toplam	114					

Tablo 16’da görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların, nevrotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,243$, $U=1369,5$).

Tablo 17: Pasif Kalma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Nevrotik Olmayan	71	52,30	3713,00	1157	-2,306	,021
Nevrotik	43	66,09	2842,00			
Toplam	114					

Tablo 17’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranların, nevrotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p<.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p=,021$, $U=1157$). Bu fark nevrotiklerin lehine bir

farktır. Nevrotikler, nevroitik olmayanlara oranla anlamlı bir şekilde daha çok pasif kalma tutumu göstermektedirler.

Tablo 18: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Nevrotik Olmayan	71	53,46	3795,50	1239,5	-1,733	,083
Nevrotik	43	64,17	2759,50			
Toplam	114					

Tablo 18’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranların, nevroitik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,083$, $U=1239,5$).

Tablo 19: Karşı Savaşma Tutumuna Göre Nevrotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Nevrotik Olmayan	71	53,25	3781,00	1225	-1,815	,070
Nevrotik	43	64,51	2774,00			
Toplam	114					

Tablo 19’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranların, nevroitik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann

Whitney-U testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p = .070$, $U = 1225$).

Tablo 20: Kaçma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Psikotik Olmayan	47	52,77	2480,00	1352	-1,630	,103
Psikotik	67	60,82	4075,00			
Toplam	114					

Tablo 20’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların, psikotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p = .103$, $U = 1352$).

Tablo 21: Pasif Kalma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Psikotik Olmayan	47	52,40	2463,00	1335	-1,472	,141
Psikotik	67	61,07	4092,00			
Toplam	114					

Tablo 21’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranların, psikotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann

Whitney-U testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p = ,141$, $U = 1335$).

Tablo 22: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Psikotik Olmayan	47	52,70	2477,00	1349	-1,341	,180
Psikotik	67	60,87	4078,00			
Toplam	114					

Tablo 22’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranların, psikotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p = ,180$, $U = 1349$).

Tablo 23: Karşı Savaşma Tutumuna Göre Psikotik Kişilik Özelliğine Sahip Olanlar ve Olmayanlar Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Kişilik Özelliği	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Psikotik Olmayan	47	48,68	2288,00	1160	-2,456	,014
Psikotik	67	63,69	4267,00			
Toplam	114					

Tablo 23’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranların, psikotik kişilik özelliğine sahip olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann

Whitney-U testi sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p = .014$, $U = 1160$). Bu fark psikotiklerin lehine bir farktır.

Tablo 24: Kaçma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Erkek	59	51,38	3031,50	1261,5	-2,606	,009
Kadın	55	64,06	3523,50			
Toplam	114					

Tablo 24’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların arasında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p = .009$, $U = 1261,5$). Bu fark kadınlar lehinedir. Buna göre kadın çalışanlar mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna daha fazla başvurmaktadır.

Tablo 25: Pasif Kalma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Erkek	59	61,71	3641,00	1374	-1,504	,133
Kadın	55	52,98	2914,00			
Toplam	114					

Tablo 25’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranların arasında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p = .133$, $U = 1374$).

Tablo 26: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Erkek	59	53,70	3168,50	1398,5	-1,312	,190
Kadın	55	61,57	3386,50			
Toplam	114					

Tablo 26’da görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranların arasında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,190$, $U=1398,5$).

Tablo 27: Karşı Savaşma Tutumuna Göre Cinsiyetler Arasındaki Farkın Anlamlılığını Test Etmek İçin Uygulanan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	<i>N</i>	<i>S.O</i>	<i>S.T</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Erkek	59	54,53	3217,00	1447	-1,025	,306
Kadın	55	60,69	3338,00			
Toplam	114					

Tablo 27’de görüldüğü gibi, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranların arasında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=,306$, $U=1447$).

Tablo 28: Kaçma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	p
Kaçma Tutumu	Lisans	88	57,61	1,825	2	0,402
	Yüksek Lisans	16	62,56			
	Diğer	10	48,45			
	Toplam	114				

Tablo 28'e göre, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranlar, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanamamıştır ($p=0,402$, $\chi^2_{(2)}=1,825$).

Tablo 29: Pasif Kalma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	p
Pasif Kalma Tutumu	Lisans	88	54,63	3,712	2	0,156
	Yüksek Lisans	16	64,25			
	Diğer	10	72,00			
	Toplam	114				

Tablo 29'a göre, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranlar, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanamamıştır ($p=0,156$, $\chi^2_{(2)}=3,712$).

Tablo 30: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	p
Pasif Başa Çıkma Tutumu	Lisans	88	57,17	,634	2	0,728
	Yüksek Lisans	16	62,44			
	Diğer	10	52,50			
	Toplam	114				

Tablo 30'a göre, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranlar, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanamamıştır ($p=0,728$, $\chi^2_{(2)}=0,634$).

Tablo 31: Karşı Savaşma Tutumuna Başvuranların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırması

	Eğitim Durumu	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	p
Başa Çıkma Tutumu	Lisans	88	55,25	3,460	2	0,177
	Yüksek Lisans	16	71,34			
	Diğer	10	55,15			
	Toplam	114				

Tablo 31'e göre, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranlar, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanamamıştır ($p=0,177$, $\chi^2_{(2)}=3,460$).

Tablo 32: Kaçma Tutumuna Başvuranların Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

	Çalışma yılı	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	P
Kaçma Tutumu	1-5	26	57,13	4,914	6	0,555
	6-10	36	60,22			
	11-15	30	54,52			
	16-20	7	72,07			
	21-25	7	51,43			
	26-30	4	58,88			
	30+	4	41,50			
	Toplam	114				

Tablo 32'ye göre, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların sayısı, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p=0,555$, $\chi^2_{(2)}=4,914$)

Tablo 33: Pasif Kalma Tutumuna Başvuranların Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

	Çalışma yılı	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	P
Pasif Kalma Tutumu	1-5	26	53,35	2,804	6	0,833
	6-10	36	57,19			
	11-15	30	57,20			
	16-20	7	53,43			
	21-25	7	61,86			
	26-30	4	73,25			
	30+	4	73,25			
	Toplam	114				

Tablo 33'e göre, mobbing davranışı karşısında pasif kalma tutumuna başvuranların sayısı, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=0,833$, $\chi^2_{(2)}=2,804$).

Tablo 34: Pasif Başa Çıkma Tutumuna Başvuranların Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

	Çalışma yılı	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	P
Pasif Başa Çıkma Tutumu	1-5	26	55,88	1,698	6	0,945
	6-10	36	60,00			
	11-15	30	59,90			
	16-20	7	58,21			
	21-25	7	45,00			
	26-30	4	52,88			
	30+	4	52,75			
	Toplam	114				

Tablo 34'e göre, mobbing davranışı karşısında pasif başa çıkma tutumuna başvuranların sayısı, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p>.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=0,945$, $\chi^2_{(2)}=1,698$).

Tablo 35: Karşı Savaşma Tutumuna Başvuranların Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

	Çalışma yılı	N	Sıralar Ortalaması	Kaykare	Sd	p
Karşı Koyarak Başa Çıkma Tutumu	1-5	26	48,23	7,289	6	0,295
	6-10	36	59,31			
	11-15	30	62,42			
	16-20	7	58,71			
	21-25	7	77,14			
	26-30	4	42,88			
	30+	4	42,75			
	Toplam	114				

Tablo 35'e göre, mobbing davranışı karşısında karşı savaşma tutumuna başvuranların sayısı, çalışma yılına göre farklılık göstermektedir. Fakat bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda, $p > .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır ($p=0,295$, $\chi^2_{(2)}=7,289$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA YORUM VE ÖNERİLER

4.1 SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci hipotezi olan “çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenir” hipotezi araştırma sonuçları tarafından desteklenmiştir.

Tablo:17’ ye göre nevrotik olanlarla nevrotik olmayanların pasif kalma tutumuna başvurma düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, $p<.05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p=.021$, $U=1157$). Tablo 17’ye göre mobbing davranışları karşısında nevrotikler, nevrotik olmayanlara oranla anlamlı bir şekilde daha çok pasif kalma tutumu göstermektedirler.

Bu durumda araştırmanın ikinci hipotezi olan “nevrotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir” hipotezi de araştırma sonuçları tarafından desteklenmiştir.

Nevrotik kişilik özelliklerine sahip olanlar endişeli, içe kapanık, ağırbaşlı, aşırı kontrollü, kendisiyle ilgili olmayan sorunları bile kendisiyle ilişkili zannetme gibi özellikler gösterirler. Nevrotik kişiler çevresiyle olan ilişkilerinde etkisizdirler ve suçluluk duyguları içinde yaşarlar. Kaygılar ve bunlara karşı oluşturulan savunmalar bütün nevrozlarda görülen ortak noktadır. Tehlikeye karşı aşırı duyarlıdırlar, birçok durumu tehlikeli olarak değerlendirirler. Bu durum algının daralmasına, kişinin tüm dikkatini kendi üzerine toplamasına yol açar ve nevrotik kişi bu durumda sürekli kendi duyguları ve sorunlarıyla ilgilenir. Nevrotik kişiler sürekli ya kendi

davranışlarını ketleyerek yaşam alanını daraltır veya kendi tepkilerini denetleme yerine saldırgan davranışlarla kendisini korkutan durumları denetim altına almaya çalışır. Nevrotik birey çatışmalar karşısında uzlaşmacı çözümler bulur ancak bulduğu çözümlerde daha az doyurucudur ve kişiliğinde daha ağır etkiler bırakır (Horney, 1990; Geçtan, 1988)

Buna göre nevroitik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

Araştırmanın sonucu “nevroitik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir” hipotezimizi desteklediği gibi teoride nevroitikler hakkında verilen bilgilerle de uyuşmaktadır.

Tablo 23’e göre psikotik olanlarla psikotik olmayanların karşı savaşıma tutumuna başvurma düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p = .014$, $U = 1160$). Tablo 23’e göre, mobbing davranışları karşısında, psikotik olanlar, psikotik olmayanlara oranla “karşı savaşıma” tutumuna anlamlı derecede daha fazla başvurmaktadır.

Buna göre araştırmanın üçüncü hipotezi olan “psikotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir” hipotezi araştırma sonuçları tarafından desteklenmiştir.

Psikotik kişilik yapısına sahip olanlar ise soğuk, mesafeli, saldırgan bir kişilik yapısı gösterirler. Empati kuramama ve diğer insanlara karşı duyarsızlık gibi sıra dışı kişilik özellikleri de psikotik kişilik yapısına sahip olanların özellikleri arasındadır. Kişiliğin psikotizm boyutu, saldırganlık, mesafeli davranma, anti sosyal davranışlar ve diğer insanlara karşı duyarsız davranma ile ilişkilidir. Bu bölümden çok yüksek puan alan kişilerde psikiyatrik bozukluklar gelişebileceği hakkında ön tahminde bulunulabilir. Ancak Eysenck kişilik testindeki psikotizm boyutu psikiyatrik bir tanı değildir, normal insanlarda bulunabilen özellikleri ifade eden bir tanımdır. (Eysenck

& Eysenck Aktaran Karancı vd., 2007; <http://www.interbilim.8m.com/epq.htm>
Erişim Tarihi: 31.10.2009)

Buna göre psikotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

Araştırma sonuçları “psikotik kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir” hipotezini desteklediği gibi teoride psikotikler hakkında verilen bilgilerle de uyuşmaktadır.

İçe dönük kişilik yapısına sahip olanların ilgileri ve düşünceleri iç dünyalarına yönelmiştir ve diğer insanlarla az birlikte olurlar. Geç ve güç iletişim kurar, başkalarından kaçarlar. İç dünyalarında olup bitenlere daha çok önem verirler. Duygularını sıkı kontrol altında tutarlar. (Cüceloğlu,1993; Köknel, 1997)

Buna göre içe dönük kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, pasif kalma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

Ancak yapılan çalışmanın sonucu dördüncü hipotezimizi desteklememiştir.

Dışadönük kişilik yapısına sahip olanlar ise sürekli başkalarıyla birlikte olmak ister, hiç yalnız kalmak istemez. Çabuk ve kolay iletişim kurarlar, duygularını başkalarıyla paylaşmak isterler. Dış dünyada olan olaylara ilgi duyarlar. Sosyal, çevreye açık, konuşkan, iyimser, aktif, rahat, geniş, kaygısız gibi özelliklere sahiptirler. Kolay sever, çabuk kırılırlar. Dışadönük kişiler, mobbinge maruz kaldıkları zaman açık iletişim ve güçlü sosyal ilişkiler sayesinde mobbingi daha esnek bir şekilde karşılayabilirler. (Cüceloğlu,1993; Köknel, 1997; Tutar, 2004)

Buna göre dışa dönük kişilik yapısına sahip olanların, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

Ancak yapılan çalışmanın sonucu beşinci hipotezimizi desteklememiştir.

Araştırma sonucunda dördüncü ve beşinci hipotezimiz desteklenmese de; tablo 17 ve tablo 23'deki verilere göre ikinci ve üçüncü hipotezimiz desteklenmiştir. Tablo 17'ye göre nevrotik olanlarla nevrotik olmayanların pasif kalma tutumuna başvurma düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p = .021$, $U = 1157$). Tablo 23'e göre ise psikotik olanlarla psikotik olmayanların karşı savaşıma tutumuna başvurma düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır ($p = .014$, $U = 1160$).

İkinci ve üçüncü hipotezlerimizin desteklediği dikkate alınırsa, araştırmanın sonucunun birinci hipotezimiz olan "çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenir" hipotezinin desteklediği söylenebilir.

Kişilik; bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler şeklinde tanımlanabileceği gibi kişinin diğer kişilerden farklılık gösteren ve oldukça kalıcı, tutarlı davranış özellikleri olarak da tanımlanabilir. Kişilik her bireyin birbirinden farklı düşünmesine, farklı hissetmesine ve davranış tarzlarının farklı olmasına da yol açar. Farklı kişilik yapısına sahip bireyler benzer durum veya ortamlarda farklı tepkiler gösterebilmektedir. (Ordun, 2004)

Buna göre çalışanların mobbing (yıldırma) davranışları karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenmektedir.

Araştırmanın sonucu "çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenir" hipotezimizi desteklediği gibi teoride kişilikle ilgili bilgilerle de uyusmaktadır.

Araştırmanın altıncı hipotezine göre kadın çalışanların, mobbing davranışları karşısında, pasif kalma veya kaçma davranışına daha çok başvurmaları beklenir.

Tablo 24'e göre, mobbing davranışı karşısında kaçma tutumuna başvuranların arasında, cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olup olmadığının karşılaştırılması

sonucunda, $p < .05$ seviyesinde gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmıştır. ($p = .009$, $U = 1261,5$) Tablo 24'e göre mobbing davranışı karşısında kadın çalışanlar, erkek çalışanlara oranla kaçma tutumuna daha çok başvurmaktadır.

Her ne kadar pasif kalma tutumuna başvurmada cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmasa da tablo 24'e göre kaçma tutumuna kadın çalışanların daha çok başvurduğu görülmektedir.

Buna göre yapılan araştırmanın sonucu altıncı hipotezimizi desteklemektedir.

Araştırmanın yedinci hipotezine göre "erkek çalışanların, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışına daha çok başvurmaları beklenir". Ancak yapılan araştırmanın sonucu yedinci hipotezimizi desteklememiştir.

Araştırmanın sekizinci hipotezine göre "çalışma yılı arttıkça, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışının artması beklenmektedir". Ancak yapılan araştırmanın sonucu sekizinci hipotezimizi desteklememiştir.

Araştırmanın dokuzuncu hipotezine göre "eğitim düzeyi arttıkça, mobbing davranışları karşısında, karşı savaşıma davranışının artması beklenir". Ancak yapılan çalışmanın sonucu dokuzuncu hipotezimizi desteklememiştir.

Araştırmanın hipotezlerinde dışa dönük kişilik yapısında olanların ve erkek çalışanların karşı savaşıma tutumuna daha çok başvurmaları beklenirken, eğitim düzeyi ve çalışma yılı arttıkça da karşı savaşıma davranışına daha çok başvurulacağı beklenmektedir. Ancak araştırmanın sonuçları bu hipotezleri desteklememiştir.

Bunun nedenleri arasında, mobbing davranışları karşısında, "karşı savaşıma" davranışı sergileyen mobbing mağdurlarının netice alamamaları veya süreçten zarar görerek ayrılması olabilir. Bu tecrübe çalışanın kendi yaşantısında olabildiği gibi, çevresindeki öğretmenlerin karşılaştığı durumlara dayalı da olabilir.

4.3 ÖNERİLER:

Araştırmada mobbing davranışına maruz kalan çalışanların, mobbing davranışı karşısındaki tutumunu belirleyen faktörler arasında kişilik faktörü incelenmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçları “çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilikleri arasında bağlantı olması beklenir” hipotezimizi doğrulamıştır.

Daha sonra yapılacak çalışmalarda ise;

- Araştırma Eysenck Kişilik Envanteri ile yapılmış ve kişiliğin sadece içe dönük, dışadönük, nevrotik ve psikotik boyutları değerlendirilmiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda kişiliğin diğer boyutlarının da değerlendirilmesi,
- Çalışanların mobbing davranışı karşısındaki tutumları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin başka bir kişilik testi ile kontrol edilmesi,
- Araştırmanın daha fazla sayıda denekle yapılması,
- Araştırma İstanbul ili Fatih İlçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilköğretim okulları ve liselerde çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın daha farklı bir evrende yapılması; örneğin başka bir ilde veya İstanbul’un başka bir ilçesinde çalışan öğretmenler üzerinde araştırma yapılması,
- Araştırma sadece kamuda çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya özel sektörde çalışan öğretmenler de katılarak değerlendirme yapılması
- Araştırmada kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin de karşılaştırılması istenmiş, fakat yeterli sayıda sözleşmeli ve ücretli öğretmene ulaşamadığı için sadece kadrolu öğretmenler değerlendirmeye alınmıştır. Sözleşmeli öğretmenlerin ve ücretli öğretmenlerin de değerlendirileceği bir araştırma yapılması,
- Araştırma sadece öğretmenler üzerinde yapıldığı için eğitim düzeyi ile ilgili yüksek öğretim mezunları üzerinde değerlendirme yapılabilmektedir. Daha farklı eğitim düzeylerinde çalışanlarında katıldığı bir araştırma yapılması,

- Araştırma sadece eğitim sektöründe yapılmıştır. Bankacılık, sağlık, güvenlik gibi başka sektörlerde de araştırma yapılması önerilebilir.
- Mobbingin bir boyutu da cinsel tacizdir. Ancak cinsel tacize maruz kalan katılımcıların bu soruya doğru cevap vermekten çekineceği düşünülerek araştırmada mobbingin cinsel taciz boyutuna değinilmemiştir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda mobbingin cinsel tacizle ilgili boyutunun güvenilir bir şekilde sorgulanabileceği yöntemler kullanılarak araştırma yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Akat, İ., Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi, İzmir: Fakülteler Kitabevi

Aslan, D. (2006). İşyerindeki Kâbus; Duygusal Taciz
http://www.biyomed.com/haberci/haber_oku.asp?haber=176, (04.08.2008)

Aydın, Ş., Özkul, E. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4 - 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 7, Sayı: 2, s. 169 - 185

Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze, İstanbul: Sistem Yayıncılık

Bayrak, S. K. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, 14 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, 25-27 Mayıs, Atatürk Üniversitesi İİBF, Erzurum.

Büyükbeşe, T. (2004) Stres ve Stres Yönetimi, Bakan, İ., (Ed) Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar, Yaklaşımlar içinde (35 - 57) İstanbul: Beta Basım

Can, H. (2002). Organizasyon ve Yönetim; Ankara: Siyasal Kitabevi

Can, Y. (2007). A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli

Cüceloğlu, D. (1993). İnsan ve Davranışı, İstanbul: Remzi Kitabevi

Çakır, B. (2006). İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları

Dangaç, G. (2007). Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Balıkesir

Davenport, N. vd (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY İstanbul: Sistem Yayıncılık

Deniz, D. (2007). İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği

<http://www.ogretmenlersitesi.com/mevzuat/yonetmelikler/belge/411> (01.11.2009)

Dökmen, Ü. (2008). Yaşama Yerleşmek, İstanbul: Remzi Kitabevi

Duncan C., Vittorio D. M. (2006). Violence at Work, Geneva: International Labour Office

Einarnen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L.(2003), Bullying And Emotional Abuse In The Workplace, London: Taylor&Francis

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları

Eser, O. Mobbing Kavramının Türkçe Sertüveni

http://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf (04.08.2009)

Erkan, A. (2008) Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz

http://www.tavsiyee diyorum.com/makale_889.htm (04.08.2008)

Field, A. (2009). Discovering statistics using SPSS. (3. rd. ed.). London: Sage

Geçtan, E. (1988). İnsan Olmak, İstanbul: Remzi Kitabevi

Geçtan, E. (1989). Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar, İstanbul: Remzi Kitabevi

Geçtan, E. (1994). Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar, İstanbul: Remzi Kitabevi

Genç, N. (2007). Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Seçkin Kitabevi

Gökçe, A. T. (2008) Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Ankara: Öğreti Yayınevi

Gökçe, A. T. (2008) Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara: Öğreti Yayınevi

Guillaume, P. (1970). Psikoloji, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları

Güçer, D., “İlk mobbing davasını bir bürokrat açtı” başlıklı haberi

<http://www.aksam.com.tr/haber.asp?a=41543,3> (29.05.2006)

Güven, Ç. (1990). Envanter Maddelerinin Analizinde Klasik Test ve Bilgi Kuramı Yöntemlerinin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi: Ankara

Horney, K. (1990). Çağımızın Nevrotik Kişiliği, Çeviren Selçuk Budak Ankara: Ekin Yayınevi

Horney, K. (t.y.), Nevrozlar ve İnsan Gelişimi, Çeviren: Selçuk Budak Ankara: Açı Yayınları

<http://dictionary.reference.com/browse/mob>, (02 Ağustos 2009)

<http://www.interbilim.8m.com/epq.htm> (Erişim: 31.10.2009)

<http://podictionary.com/?p=1553>;(Eklenme: 06 Şubat 2009, Erişim:02 Ağustos 2009)

<http://www.memurlar.net/haber/84221/> (06.08.2007)

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Bülteni Sayı 4, (2008)

http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/insan_haklari_bulteni_2008_4.pdf

(03.11.2009)

Karancı, A. N. vd.(2007). Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş Kısaltılmış Formu'nun Türkiye'de Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Türk Psikiyatri Dergisi 2007 18(3) <http://www.turkpsikiyatri.com/Data/UnpublishedArticles/eysenck.pdf> (04.11.2009)

Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayın

Keskin, H., Akgün, A. E., Günsel, A. (2008). Stres Kavramı Kaynakları ve Mücadele Teknikleri, Özdevecioğlu, M., Karadal H., (Ed), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde (73 - 90), Ankara: İlke Yayınevi

Kocacık, F., Şiddet Olgusu Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi Cilt 2, Sayı 1 s.1 – 7

<http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/88.pdf> (12.09.2009)

Koçyıldırım, G. (2009) Mobbing Kararının Düşündürdükleri
<http://www.hukukibakis.com/detay.php?id=1370> (Eklenme: 13.02.2009)

Köknel, Ö. (1997). İnsanı Anlamak, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplace, Violence and Victims Vol 5 No 2 Springer Publishing Company

Leymann, H., Zapf, D. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, Herriot, P. (edt), Mobbing and Victimization at Work (165-184); London: Taylor&Francis

Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, p:5, s.165 -184

Leymann,H. The Mobbing Encyclopedia
<http://www.leymann.se/English/frame.html> (08.10.2008)

Ordun, G. (2004). Kişilik, Baysal, A.C., Tekarslan, E. (Ed) Davranış Bilimleri içinde (101-141) İstanbul: Avcıol Basım Yayın

Oxford University Press, 2005; <http://www.oup.com> (02 Ağustos 2009)

Öner, K. (2007). Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi, Kamu – İş Cilt: 9, Sayı:1, s.71-90, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/914.pdf> (14.08.2009)

Özgüven, İ. E. (1994). Psikolojik Testler, Ankara: Yeni Doğu Matbaası,

Telman, N., Öner, L. (...), İş Sağlığı, İş Güvenliği, Yayımlanmamış Kitap

Tengilimoğlu, D., Mansur, F.A. (2009) İşletmelerde Uygulanan Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi Yıl:2, Cilt:1, Sayı:3, s.69 -84

Tınaz, P. (2005). Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul: Beta Yayınları

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yay.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet, Ankara: Platin Yayınları

Tutar, H Genel Olarak İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm> (05.08.2008)

Urasoğlu, H. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing), Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde

Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet –Mobbing, Ankara: Nobel Yayınları

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.657&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, (04.11.2009)

1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/20.html>, (30.10.2009)

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>, (30.10.2009)

4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/5308_4357.html, (30.10.2009)

5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu
http://ookgm.meb.gov.tr/Mevzuat_hm/5580.htm, (01.11.2009)

11350 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26378_0.html, (04.11.2009)

25212 Sayılı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği
http://mevzuat.meb.gov.tr/html/225_0.html, (30.10.2009)

27305 Sayılı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği
http://mevzuat.meb.gov.tr/html/27305_0.html, (30.10.2009)

EKLER

EK:1 DEMORRAFİK ANKET

PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING) ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, son yıllarda gelişmiş ülkelerde önemi gittikçe artan "Mobbing" (psikolojik yıldırma, duygusal şiddet ve zorlama) davranışları ile ilgili bir yüksek lisans tezi için uygulanmaktadır. Araştırmanın amacı öğretmenlerin mobbing (psikolojik yıldırma, duygusal şiddet) davranışı karşısındaki tutumu ile kişilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırma çalışması **akademik bir çalışmadır** ve bilimsel yöntemler ile değerlendirilecektir.

Ankete katılımda gönüllülük gerekmektedir. Anketteki bilgiler gizli kalacaktır, bu nedenle kimliğinizle ilgili bilgi belirtmeniz gerekmemektedir.

Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Danışman: Prof.Dr. Nursel TELMAN
Aziz ZORLU
azizzorlu@hotmail.com

Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi
Yüksek Lisans

GENEL ÖZELLİKLER

Aşağıdaki soruları cevaplamaya başlamadan önce kişisel bilgi formunu doldurmanızı önemle rica ederim.

1. Cinsiyetiniz: ()Kadın ()Erkek
2. Yaşınız:
3. Medeni durumuz: () Evli () Bekâr () Dul
4. Öğrenim durumunuz : () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer:.....
5. Mezun Olduğunuz Okul:
6. Branşınız : () Sosyal Bilimler () Fen Bilimleri () Genel Yetenek
() Rehber Öğretmen () Sınıf Öğretmeni () Diğer:
7. Okul içindeki göreviniz: () Müdür () Müdür yardımcısı () Öğretmen
8. Statünüz: () Kadrolu () Sözleşmeli () Ücretli
9. Gelir Düzeyiniz:
10. Çalışma Yılıınız:
11. Çalıştığınız Kurum Türü: () İlköğretim () Ortaöğretim
- 12 Çalıştığınız Şehir:

EK-2 YILDIRMA DAVRANIŞLARI ANKETİ

Aşağıda, çalışma ortamında karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışların listesi bulunmaktadır. **Çalışma hayatınızın başından bu yana**, çalıştığınız okullarda bu davranışlarla ne sıklıkta karşılaştığınızı lütfen (X) işareti ile belirtiniz.

1- Çalışma hayatınız boyunca, çalıştığınız okullarda, aşağıdaki davranışlarla ne sıklıkta karşılaştınız karşılaşıyorsunuz? **Yalnızca** en uygun seçeneği işaretleyiniz.)

	1	2	3	4	5	6
	Hiçbir zaman karşılaşmadım	Bir defa karşılaştım	Birkaç defa karşılaştım	Sık sık karşılaşıyorum	Her hafta karşılaşıyorum	Her gün karşılaşıyorum
1. Başkalarının yanında benimle aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşuluyor.						
2. Benimle ve özel yaşantımla ilgili asılsız söylemlerde bulunuluyor, eleştiriliyor.						
3. Ruh sağlığımın yerinde olmadığı ima ediliyor.						
4. Özgüvenimi olumsuz etkileyecek, gururumu incitici iş yapmaya zorlanıyorum.						
5. Dürüstlüğü ve güvenilirliği sorgulanıyor.						
6. İşim sürekli değiştiriliyor.						
7. Sözlü tehdit ediliyor ve uyarı alıyorum.						
8. Performansım ile ilgili sürekli olumsuz değerlendirmeler yapılıyor.						
9. Sorumlu olmadığım konularda suçlanıyorum.						
10. Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca ben sorumlu tutuluyorum.						
11. Yaptığım iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunuyor.						
12. Yaptığım her işte mesleki yeterliliğim sorgulanıyor.						
13. Benimle ilgili haksız gerekçelerle yazışmalar yapılıyor/ rapor tutuluyor.						
14. Yaptığım iş hissettirilmeden (dolaylı) kontrol ediliyor.						
15. Kendimi göstermeme fırsat verilmiyor, özgürce ifade etmem engelleniyor.						
16. Verdiğim karar ve öneriler eleştirilerek, reddediliyor.						
17. Sorumluluğumda olan işler benden alınarak, daha düşük pozisyonda kişilere veriliyor.						
18. Benden daha düşük pozisyonda kişiler tarafından denetleniyorum.						
19. Yaptığım iş değersiz ve önemsiz görülüyor, küçümseniyor.						
20. Görüşme ve konuşma isteğime yanıt alamıyorum, uzaklaştırılıyor.						
21. Bulduğum ortamda görmezden gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor.						
22. Konuşurken sık sık sözüm kesiliyor.						
23. Gönderdiğim elektronik posta ve telefonlara yanıt verilmiyor.						
24. İş arkadaşlarının benimle konuşması engelleniyor ya da yasaklanıyor.						
25. Bir ortama girdiğimde, bulunduğum ortam bilerek terk ediliyor.						
26. İşten ayrılmam ya da yer değiştirmem için baskı yapılıyor.						
27. İşim için gerekli olan bilgi, doküman ve materyaller benden saklanıyor.						
28. Şahsi eşyalarım zarar veriliyor.						
29. İyi çalışmama rağmen, çoğu kez bana bağırılıyor masaya yumruk vuruluyor ve azarlanıyorum.						
30- Benimle alay edilip, gülünüyor.						
31- İş arkadaşlarım özel toplantı, piknik vb. etkinliklere davet etmiyorlar.						
32- İş bitirmem konusunda baskı yapılıyor.						
33- Sorumluluk alanlarım bana danışılmadan değiştiriliyor.						
34- Fiziksel özümlerle dalga geçiliyor, alay edilip gülünüyor.						
35- Kapasitemin altında işler veriliyor.						

EK-3 TUTUM ANKETİ

1-İş hayatında şu anki iş yeriniz de ve daha önceki iş yeriniz de karşılaştığınız sizi yıldırmaya, çalışma performansınızı düşürmeye yönelik davranışları azaltmak ya da bu davranışlardan kurtulmak için yaptıklarınızı aşağıda verilen listede lütfen işaretleyiniz.

	EVET	HAYIR
1.Kurumdan istifa ettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Görev yerimi değiştirdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Uğradığım haksızlığı ortadan kaldırmak için ilgili kişiyle yüz yüze konuştum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Yönetime veya üst makamlara bildirdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Dava açtım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Eleştiri almamak için işime daha çok özen gösterdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Daha planlı ve daha çok çalıştım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Görmezden geldim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Kimseye söylemedim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Hiçbir şey yapmadım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Sadece arkadaşlarımla paylaştım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sadece iş arkadaşlarımla paylaştım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Özelde çalışırken karşılaştım, kamuya geçtim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Fiziki şiddet göstererek çözdüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sözel şiddet göstererek çözdüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. İlgili kişiyi bir daha yapmaması için uyardım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Diğer.....		

2- Karşılaştığınız bu davranışlarla ilgili yaşadıklarınızı anlatır mısınız?

***** KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER *****

EK-4 EYSENCK KİŞİLİK ENVANTERİ

EPQ

Adı Soyadı:.....	Tarih:/...../.....
Eğitim Düzeyi:	Yaş:
Meslek/İş:	Cinsiyet:

Lütfen her soruyu, sorunun bitiminde gördüğünüz EVET ya da HAYIR yanıtlarından birini yuvarlak içerisine alarak cevaplayınız. Cevapların doğru veya yanlış olmadığı gibi, aldatmaca cevaplar da yoktur. Cevaplarınızı mümkün olduğunca çabuk işaretleyin ve soruların anlamı üzerinde fazla düşünmeyin

LÜTFEN HER SORUYU CEVAPLANDIRMAYI UNUTMAYIN

1. Çok değişik meraklarınız var mıdır?.....EVET HAYIR
2. Herhangi bir şeyi yapmadan önce durup bir kere enine boyuna düşünür müsünüz?.....EVET HAYIR
3. Ruh haliniz sık sık inişler çıkışlar gösterir mi?.....EVET HAYIR
4. Başkasının yaptığını bildiğiniz halde, hayatınızda hiçbir şey için övgü kabullendiğiniz oldu mu?.....EVET HAYIR
5. Konuşkan bir insan mısınız?.....EVET HAYIR
6. Borç içinde olmak sizi endişelendirir mi?.....EVET HAYIR
7. Nedeni olmadığı halde, kendinizi “tam anlamıyla son derece mutsuz “ hissettiğiniz olur mu?.....EVET HAYIR
8. Kendi payınızdan fazlasını almak için, hiç açgözlülük ettiğiniz oldu mu?EVET HAYIR
9. Geceleri evinizin kapısını, pencerelerini dikkatli bir şekilde kilitler misiniz?EVET HAYIR
10. Oldukça canlı bir kişi misiniz?EVET HAYIR
11. Bir çocuğu veya bir hayvanı acı çekerken görmek sizi altüst eder mi?EVET HAYIR
12. Yapmamanız veya söylememeniz gereken şeyler olduğunda sık sık endişe duyar mısınız?EVET HAYIR
13. Bir şeyi yapacağımızı söylediğiniz zaman ortam ne kadar elverişsiz olsa da, verdiğiniz sözü tutar mısınız?EVET HAYIR
14. Paraşütle atlamaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
15. Canlı bir toplantının havasına genellikle kendinizi kaptırır mısınız?.....EVET HAYIR
16. Tedirgin bir kimse misiniz?EVET HAYIR
17. Kendi suçunuz olduğunu bildiğiniz halde, bunu yapmaktan ötürü hiç başkasını suçladığınız oldu mu?EVET HAYIR
18. Yeni kimselerle tanışmaktan hoşlanır mısınız?.....EVET HAYIR
19. Sigorta projelerinin iyi bir fikir olduğunu düşünür müsünüz?EVET HAYIR
20. Hisleriniz kolayca incinir mi?EVET HAYIR
21. Bütün alışkanlıklarınız iyi ve arzu edilir cinsten midir?EVET HAYIR
22. Sosyal olaylarda arka planda kalma eğiliminde misiniz?EVET HAYIR
23. Acayip veya tehlikeli etkiler olabilecek uyuşturucuları kullanabilir miydiniz?EVET HAYIR
24. Sık sık “tartıştığınızı” hisseder misiniz?EVET HAYIR
25. Bir toplu iğne veya düğme bile olsa, hiç başkasına ait bir şeyi aldığımız oldu mu?EVET HAYIR
26. Gezmeyi çok sever misiniz?EVET HAYIR

EK-4'ÜN DEVAMI

27. Sevdiğiniz kimseyi incitmekten hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
28. Sık sık suçluluk duygusundan rahatsız olur musunuz?EVET HAYIR
29. Bazen hiçbir şey bilmediğiniz şeyler hakkında konuşur musunuz? ...EVET HAYIR
30. Okumayı, insanlarla tanışmaya tercih eder misiniz?EVET HAYIR
31. Size kötülük etmek isteyen düşmanlarımız var mı?EVET HAYIR
32. Kendinize sınırlı bir kimse der misiniz?EVET HAYIR
33. Kaba davranışlarınız zaman daima özür diler misiniz?EVET HAYIR
34. Çok arkadaşınız var mı?EVET HAYIR
35. Bazen başkalarını gerçekten incitebilecek (zarar verecek) şakalar yapmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
36. Endişe eden biri misiniz?EVET HAYIR
37. Çocukluğunuzda size söyleneni hiç itiraz etmeden derhal yapar mıydınız?EVET HAYIR
38. Kendiniz için kaygısız diyebilir misiniz?EVET HAYIR
39. Terbiyeli ve temiz olmak, sizin için önemli midir?EVET HAYIR
40. Dehşet verici şeyler olabilir diye endişe eder misiniz?EVET HAYIR
41. Başkasına ait bir şeyi hiç kırdığımız veya kaybettiğiniz oldu mu? ...EVET HAYIR
42. Yeni dostlar edinmek için genellikle ilk adımı siz atar mısınız?EVET HAYIR
43. İnsanlar size dertlerinden bahsettikleri zaman, ne hissettiklerini kolayca anlayabilir misiniz?EVET HAYIR
44. Kendinize “gergin” veya “sınırları son derece gerilmiş bir insan” diyebilir misiniz?EVET HAYIR
45. Etrafta el altında kâğıt sepeti bulunmadığı zaman lüzumsuz kâğıtları etrafa atar mısınız?EVET HAYIR
46. Başkaları ile beraber olduğunuz zaman genellikle sessiz mi kalırsınız?EVET HAYIR
47. Evliliğin modasının geçmiş olduğuna ve onsun olunabileceğine inanır mısınız?EVET HAYIR
48. Bazı bazı kendinize acıma hissi duyar mısınız?EVET HAYIR
49. Bazen azıcık da olsa böbürlenir misiniz?.....EVET HAYIR
50. Sönük bir toplantıya canlılık getirebilir misiniz?EVET HAYIR
51. Dikkatli araba kullanan insanlar sizi rahatsız eder mi?EVET HAYIR
52. Sağlığınız hakkında endişelenir misiniz?EVET HAYIR
53. Herhangi bir kimse hakkında hiç fena veya yakışsız şeyler söylediğiniz oldu mu?EVET HAYIR
54. Arkadaşlarınıza şaka yapmak veya komik hikâyeler anlatmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
55. Birçok şeyin tadı (lezzeti) size aynı gelir mi?EVET HAYIR
56. Bazen somurtur musunuz?.....EVET HAYIR
57. Çocukluğunuzda hiç anne veya babanıza küstahlık ettiğiniz oldu mu?EVET HAYIR
58. İnsanlarla kaynaşmaktan hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
59. İşinizde hatalar olduğunu bilmek sizi endişelendir mi?EVET HAYIR
60. Uykusuzluk çektiğinizden şikâyetçi misiniz?EVET HAYIR
61. Yemekten önce daima temiz olmaya dikkat eder misiniz?EVET HAYIR
62. İnsanlar sizinle konuşurken hemen daima bir hazır cevabınız bulunur mu?EVET HAYIR
63. Sözleştiğiniz yerde vaktinde önce bulunmaktan hoşlanır mısınız? ...EVET HAYIR
64. Sık sık sebepsiz yere kendinizi yorgun hisseder misiniz?EVET HAYIR
65. Oyun oynarken hiç hile yaptınız mı?EVET HAYIR

EK-4'ÜN DEVAMI

66. Çabuk hareketi gerektiren şeylerden hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
67. Anneniz iyi bir anne midir (miydi?)EVET HAYIR
68. Sık sık hayatın çok sıkıcı ve donuk olduğu hissine kapılır mısınız?...EVET HAYIR
69. Hiç kimseden yararlanmaya kalktığınız oldu mu?EVET HAYIR
70. Sık sık zamanınızın elverdiğinden daha çok faaliyetlere katılır mısınız?EVET HAYIR
71. Sizi atlatmaya çalışan pek çok insan var mı?EVET HAYIR
72. Görünüştünüz için çok endişelenir misiniz?EVET HAYIR
73. Hoşlanmadığınız insanlara karşı bile daima terbiyeli ve nazik misiniz?EVET HAYIR
74. Sizce, insanlar geleceklerini güvence altına alabilmek için tasarruf ve sigorta ile çok mu zaman harcamaktadır?EVET HAYIR
75. Ölmüş olmayı hiç istediğiniz oldu mu?EVET HAYIR
76. Meydana çıkmayacağından kesinlikle emin olsanız, vergi öderken kaçamaklar yapar mıydınız?EVET HAYIR
77. Bir toplantıyı hareketlendirebilir misiniz?EVET HAYIR
78. İnsanlara karşı kabalık etmemeye çalışır mısınız?EVET HAYIR
79. Utandırıcı bir tecrübenin ardından uzun bir süre endişelenir misiniz?EVET HAYIR
80. Kendi bildiğinizi yapmak için hiç ısrar ettiğiniz oldu mu?EVET HAYIR
81. Trene sık sık son dakikada mı yetişirsiniz?EVET HAYIR
82. “Asabi” olmaktan şikâyetçi misiniz?EVET HAYIR
83. Birinin hislerini rencide etmek için hiç kasıtlı olarak bir söz söylediğiniz oldu mu?EVET HAYIR
84. Birbirlerine zararsız şakalar yapan bir toplulukta bulunmaktan nefret eder misiniz?EVET HAYIR
85. Sizin kabahatiniz olmadığı halde, arkadaşlıklarınız kolayca bozulur mu?EVET HAYIR
86. Sık sık kendinizi yalnız hisseder misiniz?EVET HAYIR
87. Başkalarına verdiğiniz öğüdü, kendiniz her zaman uygular mısınız? EVET HAYIR
88. Bazen hayvanları tedirgin etmekten hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
89. Sizde veya yaptığınız işte hata bulunursa kolayca kırılır mısınız?.....EVET HAYIR
90. Hiç tehlikesi olmayan bir hayat size çok mu sıkıcı gelir?EVET HAYIR
91. Bir randevunuza veya işinize çok geç kaldığınız oldu mu?EVET HAYIR
92. Etrafta fazla telaş ve heyecan olmasından hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
93. Başkalarının sizden korkmalarından hoşlanır mısınız?EVET HAYIR
94. Bazen etrafınıza enerji saçarken, bazen de son derece cansız ve yavaş hareket eder misiniz?EVET HAYIR
95. Bazen bugün yapmanız gereken şeyi ertesi güne bırakır mısınız?EVET HAYIR
96. Başkaları sizi çok canlı ve hareketli mi görür?EVET HAYIR
97. İnsanlar size çok yalan söyler mi?EVET HAYIR
98. Bazı şeylere karşı hassas mısınız?EVET HAYIR
99. Yaptığınız hatayı daima kabul edebilir misiniz?EVET HAYIR
100. Tuzağa yakalanmış bir hayvan için daima üzüntü duyar mısınız?....EVET HAYIR
101. Bu sorulara cevap vermekten rahatsız oldunuz mu?EVET HAYIR

EK-5 YILDIRMA DAVRANIŞLARI ANKETİNİ KULLANMA İZİNİ YAZISI

MOBBİNGLE İLGİLİ TEZ

Kimden: **Gönül DANGAÇ** (mobbingturkiye@gmail.com)

Gönderme tarihi:22 Ağustos 2008 Cuma 14:15:04

Kime: Aziz ZORLU (azizzorlu@hotmail.com)

Sayın ZORLU,

Bildiğiniz gibi Psikolojik Yıldırma (Mobbing) konusunda türkçe kaynak

sıkıntısı yaşanmaktadır. Siteden ve tezimden referans gösterek faydalanabilirsiniz. Ayrıca bu konudaki kitaplardanda yararlanabilirsiniz.Araştırmamda kullanmak üzere bir ölçek geliştirmedim anket yöntemini kullanarak araştırmamı sonuçlandırdım. Anketim ve diğer bilgileri tezimden elde edebilirsiniz.

Çalışmalarınızda başarılar diliyorum.

Gönül DANGAÇ

22.08.2008 tarihinde Aziz ZORLU <azizzorlu@hotmail.com> yazmış:

> Bu <http://www.mobbingturkiye.net> yoluyla gönderilen Soru E-postasıdır:

> Aziz ZORLU <azizzorlu@hotmail.com>

>

> Merhaba Gönül hanım; ben Maltepe Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Tez konum olarak mobbingi seçtim. Konuyla ilgili sitenizden de yararlanıyorum. Şu an tezimde kullanmak için bir mobbing ölçeğine ve mobbing karşısındaki tutumları ölçen bir ankete ihtiyacım var. Bu konuda elinizde döküman varsa gönderebilir misiniz?

>

> Çalışmalarınızda başarılar dilerim...

>

> Aziz ZORLU

>

>

>

--

<http://www.psikolojikyildirma.com>

Gönül DANGAÇ

EK-6: TÜRK DİL KURUMU TARAFINDAN YAZILAN CEVAP YAZISI

T.C.
ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU
TÜRK DİL KURUMU BAŞKANLIĞI

Sayı : B.02.1.KDT.5.1005-430/4820

Konu : "Mobbing" sözü

Sayın Aziz ZORLU

İlgi: 3 Ağustos 2009 günlü ve 4820 sayılı bilgi edinme belgeniz.

"1. Kalabalık, güruh, 2. Sürü hâlinde saldırmak, kuşatmak" anlamlarına gelen İngilizce *mobbing* köküne dayanan *mobbing* sözü ilk olarak, hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu saldırıları için kullanıldı. Aynı söz daha sonra, çocuklardan oluşan bir grubun yalnız bir çocuğa karşı giriştikleri zarar verici hareketleri tanımlamak için kullanılmıştır. Daha sonraları ise insanların toplu olarak bulunduğu eğitim birimleri, askeri birimler veya iş yerlerindeki benzer davranışlar için *mobbing* terimi kullanılmaya başlandı. Günümüzde ise daha çok iş yerlerindeki psikolojik baskılar için kullanılan *mobbing* sözü için çeşitli kişi ve kurumlarca *psikolojik şiddet*, *ofis içi psikolojik şiddet*, *örgütsel baskı*, *duygusal taciz*, *duygusal zorbalık*, *psikolojik terör*, *duygusal saldırı*, *iş yerinde zorbalık* gibi karşılıklar kullanılmaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof Dr. Şükrü Halûk AKALIN
Türk Dil Kurumu Başkanı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ **723/21430**
Konu: Anket
(Aziz ZORLU)

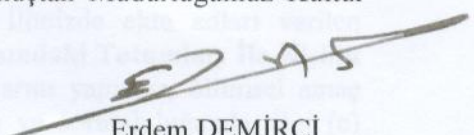
20 Şubat 2009

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

- İlgi : a) Valilik Makamının 19/02/2009 tarih 18.580/704/20824 sayılı oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) Maltepe Üniversitesi'nin 01/01/2009 tarih 65 sayılı yazısı.

Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Aziz ZORLU'nun** İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "**Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu anket çalışmasını yapma isteği İlgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İlgi(a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. ilgi (a) Valilik Oluru.
2. Anket soruları.

EKLER :

- Ek-1. ilgi (a) yazı ve ekleri

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu

Tel. ve Fax : 212 526 13 82 İnternet : www.istanbul-meb.gov.tr E-mail : apk@istanbul-meb.gov.tr