

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ: MERSİN İLİ
TARSUS İLÇESİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

TEZİ YAZAN
Hafize ÖĞRETMEN

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Köksal HAZIR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN, OCAK/ 2013

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

“MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ: MERSİN İLİ TARSUS İLÇESİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu çalışma jürilerimiz tarafından oy birliği ile İşletme Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

.....
Jüri Başkanı- Jüri Üyesi: Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL

.....
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

.....
Tez Danışmanı- Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Köksal HAZIR

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylım.

.....
30/01/2013
Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü



Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

Mobbing örgütlere, mağdurlara ve topluma ciddi zararlar veren, bir boyutuyla da iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği düşünülen bir olgudur. Mobbingin bireyin sağlığı, ekonomisi, sosyal ilişkilerine ciddi zararlar vermesi, çığ düşmesi gibi bu zararın gittikçe büyüyerek örgüte ve topluma zarar vermesi ile sonuçlanacaktır. İş doyumunun çalışma hayatındaki önemi de çok büyüktür. Çünkü iş doyumunu insanların en çok vakit geçirdikleri ortamdan haz duymaları anlamına gelir. İşinde mutlu olmayan yani iş doyumunu düşük olan birinin yaşam doyumunu da olumsuz olarak etkilenmektedir. Yapılan çalışmada bu iki önemli olgunun birbirleri ile ilişkisi araştırılmıştır.

Çalışmamda bana verdiği destek ve bana karşı gösterdiği özveriden dolayı, ayrıca sabırla bana yardımcı olduğu için değerli hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Köksal HAZIR' a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim. Ayrıca bana yardımlarından ve içtenliğinden dolayı Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK' e teşekkür ederim. Çalışmamda bana yardımcı olan değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Timuçin AKTAN' a da teşekkür ediyorum.

Ayrıca çalışmam esnasında bana sabırla destek olan yardımlarını esirgemeyen, değerli Tarsus Zühtü Günaştı Anadolu Lisesi öğretmen meslektaşlarıma ve değerli idarecilerime teşekkür ediyorum. Anket çalışması sırasında bana ilgiyle yardımcı olan değerli öğretmen ve idarecilerimize de teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak sonsuz desteklerini hissettiğim, bu süreçte bana hep anlayışla yaklaşan aileme teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

ÖZET

MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ: MERSİN İLİ TARSUS İLÇESİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hafize ÖĞRETMEN

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Köksal HAZIR

Ocak 2013, 118 Sayfa

Bu çalışmanın amacı mobbingin iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Mobbing ölçeği maddeleri dört faktöre, iş doyum ölçeği maddeleri ise iki faktöre ayrılarak, birbirleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Ayrıca katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda, mobbinge uğrama düzeyleri üç gruba ayrılarak, diğer faktörlerle olan ilişkileri analiz edilmiştir.

Çalışmada Mersin Tarsus İlçesi merkezinde faaliyet gösteren devlet okulları öğretmen ve idarecileri ele alınmıştır. Hazırlanan demografik soru formu, iş doyum ölçeği ve mobbing ölçekleri, 328 öğretmen ve idareci tarafından doldurularak elde edilen veriler analizlerde kullanılmıştır.

Çalışma sonucunda, kolerasyon analizleri doğrultusunda, mobbing ile iş doyum faktörleri arasında bazı faktörler için negatif yönlü ve yüksek korelasyonlar bulunmuştur.

Ayrıca çalışmada mobbing ve iş doyum faktörlerinin demografik değişkenler açısından anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için de analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda anlamlı olarak farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ancak maddeler ayrı ayrı değerlendirildiğinde demografik değişkenler açısından anlamlı farklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Doyumu, Psikolojik Taciz

ABSTRACT

MOBBING EFFECT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON TEACHERS WHO WORK TARSUS IN MERSİN

Hafize ÖĞRETMEN

Master's Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Assist. Prof. Dr. Köksal HAZIR

January 2013, 118 Page

The purpose of the study is finding the effect of the mobbing on the job satisfaction. By dividing the mobbing indicator into four factors and job satisfaction indicator into two factors, the relation in between them is analyzed. Besides, by using the data taken from the participants; the level of the being affected from mobbing has been divided into three groups and the relation of those three factors with the other factors mentioned above has also been analyzed.

The sample of the study consists of teachers and the administration staff working at public schools based in Mersin Tarsus. The demographics questionnaire, and the measures prepared for measuring job satisfaction and mobbing have been filled by 328 teachers and administrative staff and those data have been used for the coming analyses.

At the end of the study; by looking at the correlation analyses it has been found that for some factors there is a high level of relation in the negative way.

In addition some other analysis has been made in the study if mobbing and job satisfaction factors changed dependently to the demographic factors or not. At the end of those analyses there has not been found any dependent relation in between them. However it has also been found that there is a meaningful relation if the analyses are made for demographic factors separately one by one.

Key Words: Mobbing, Job Satisfaction, Psychological Abuse

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1. Leymann'ın Mobbing Davranışlarını Sınıflandırması ve Süreci.....	11
Tablo 1.2. Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	24
Tablo 1.3. Batı Avrupa ve Kuzey Amerika Ülkelerinde Mobbing Mağduru Yüzdeler.....	28
Tablo 2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler Ve Etkileme Dereceleri.....	36
Tablo 2.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	45
Tablo 3.1. İş Doyum Ölçeği ve İPTÖ Güvenirlik Testi.....	54
Tablo 3.2. Okul Birimleri Frekans Analizi.....	54
Tablo 3.3. Lise Çeşitleri Frekans Analizi.....	55
Tablo 3.4. Okul Çalışma Süresi Frekans Analizi.....	56
Tablo 3.5. Görev Frekans Analizi.....	56
Tablo 3.6. Cinsiyet Frekans Analizi.....	57
Tablo 3.7. Branş Frekans Analizi.....	58
Tablo 3.8. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği Maddeleri Frekans Analizi.....	60
Tablo 3.9. En Çok Maruz Kalman Mobbing Davranışları Frekans Analizi.....	61
Tablo 3.10. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (IPTÖ) Döndürülmüş Faktör Matrix ^a	62
Tablo 3.11. Kadın ve Erkeklerin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi.....	64
Tablo 3.12. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi (Sınıf Öğretmeni- Branş Öğretmeni).....	65
Tablo 3.13. Çalışma Sürelerinin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Varyans Analizi ANOVA(Çalışma Süresi).....	66
Tablo 3.14. Görev Değişkeni Açısından Mobbing Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması ANOVA(idareci-öğretmen).....	67
Tablo 3.15. Görev Değişkeni Açısından İşe Yönelik ve Dışlayan Davranışların Farklılaşmasının.....	67

Tablo 3.16. Lise Grubu Değişkenleri Açısından Mobbing Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması Varyans Analizi ANOVA (Lise Grubu)....	68
Tablo 3.17. Tanımlayıcı İstatistikler(mobbing 19. Madde).....	69
Tablo 3.18. Okul Birimleri Açısından Mobbing 19. Maddede Anlamlı Bir Farklılaşma Olup Olmadığını Anlamak İçin Yapılan ANOVA.....	70
Tablo 3.19. Okul Birimleri Açısından 19. Maddenin Farklılaşmasının Kaynağının Bulunması Çoklu Karşılaştırma Testi.....	70
Tablo 3.20. İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi Döndürülmüş Faktörler Matrix ^a	71
Tablo 3.21. Rapor Cinsiyete göre İçsel Doyum Faktörü Maddelerinin Raporu.....	72
Tablo 3.22. Rapor Cinsiyete göre Dışsal Doyum Faktörü Maddelerinin Raporu.....	73
Tablo 3.23. ANOVA Tablosu Cinsiyet Açısından İş Doyumu Faktörlerini Farklılaşmalarının Araştırılması.....	74
Tablo 3.24. ANOVA Tablosu Cinsiyet Açısından İçsel Doyum Madde 1' in Farklılaşmasının Araştırılması.....	74
Tablo 3.25. ANOVA Tablosu Çalışma Süresi Açısından İş Doyumunun Farklılaşmasının Araştırılması.....	74
Tablo 3.26. Okul Birimleri Açısından İş Doyumu Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi.....	75
Tablo 3.27. Lise Çeşitleri Açısından İş Doyum Faktörleri Tanımlayıcı Tablo.....	76
Tablo 3.28. Lise Çeşitleri Açısından İş Doyum Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması ANOVA Tablo(Lise Çeşitleri).....	76
Tablo 3.29. Mobbing Grupları Frekans Analizi.....	77
Tablo 3.30. Grup İstatistiği Mobbinge uğrayanlar ve Mobbinge uğramayanlar İş Doyum Faktörleri İlişkisi.....	77
Tablo 3.31. Bağımsız İki Örnek t-Testi Mobbing Grupları ve İş Doyum Faktörleri...	78
Tablo 3.32. Korelasyon Tablosu İş Doyum ve Mobbing Faktörleri.....	79
Tablo 3.33. Korelasyon Tablosu İş Doyum Ve Mobbing Faktörleri Arasındaki Mobbing Grupları Çerçevesindeki İlişki.....	80
Tablo 3.34. Model Özeti Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü....	82
Tablo 3.35. ANOVA ^a Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü.....	82

Tablo 3.36. Katsayılar Tablosu Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü.....	83
Tablo 3.37. Model Özeti Mobbing Faktörleri Çerçevesinde Dışsal Doyum Faktörü... 84	84
Tablo 3.38. ANOVA ^a Mobbing Faktörleri Çerçevesinde Dışsal Doyum Faktörü....	84
Tablo 3.39. Katsayılar Tablosu ^a Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü.....	85
Tablo 4.1. Mobbing ve İş Doyum Faktörleri Arasında Korelasyon Tablosu	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Bir İş Tatmin Modeli(Özdemir, 2006).....	41
Şekil 2.2. Motivasyon Süreci(Polat, 2008).....	49
Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin, İş Dışı Tatmini ve İş Tatmini ile İlişkilendirilmesi(Polat, 2008).....	50
Şekil 3.1. Okul Birimleri Frekans Analizi.....	55
Şekil 3.2. Lise Öğretmenleri Frekans Analizi.....	55
Şekil 3.3. Çalışma Süresi Frekans Analizi.....	56
Şekil 3.4. Görev Frekans Analizi.....	57
Şekil 3.5. Cinsiyet Frekans Analizi.....	57
Şekil 3.6. Branş Frekans Analizi.....	58
Şekil 3.7. Mobbing Grupları Frekans Analizi.....	77

KISALTMALAR LİSTESİ

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ALO 170	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi
ERA	: Avrupa Araştırma Alanı
İPTÖ	: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği

İÇİNDEKİLER

KAPAK	i
TEZ İMZA SÜRKÜLERİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
İÇİNDEKİLER	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG ÇERÇEVESİ.....	4
1.1. Mobbing Kavramı.....	4
1.1.1. Mobbingin Tanımı.....	5
1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi.....	7
1.1.3. Mobbing Davranışları ve Süreçleri.....	9
1.1.4. Mobbing Nedenleri.....	12
1.1.4.1. Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi.....	14
1.1.4.2. Kişilik ve Mobbing İlişkisi.....	15
1.1.4.2.1. Mobbing Mağdurunun Kişilik Özellikleri.....	16
1.1.4.2.2. Mobbing Uygulayıcısının Kişilik Özellikleri.....	18
1.1.5. Mobbingin Etkileri.....	19
1.1.5.1. Bireysel Etkileri.....	20
1.1.5.2. Örgütsel Etkileri.....	21
1.1.5.3. Mobbingin Topluma ve Ülke Ekonomisine Etkileri.....	22
1.2. Yapılan Araştırmalar.....	22
1.3. Mobbingi Önlemenin Yolları.....	25
1.3.1. Bireysel Önlemler ve Mücadele Yolları.....	25
1.3.2. Örgütsel Önlemler ve Mücadele Yolları.....	26
1.4. Mobbingin Hukuki Boyutu.....	26
1.4.1. Uluslararası Hukukta Mobbing.....	27
1.4.2. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing.....	29
1.4.2.1. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından Mobbing.....	30
1.4.2.2. Yeni Türk Borçlar Kanunu Açısından Mobbing.....	30
1.4.2.3. Mobbing ile İlgili Başbakanlık Genelgesi.....	30

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU ÇERÇEVESİ	33
2.1. İş Doyumunu Tanımı.....	33
2.2. İş Doyumunun Önemi.....	34
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	35
2.3.1. Kişisel Faktörler.....	36
2.3.1.1. Kişilik, Değer Yargıları, İnançlar, Sosyo-Kültürel Çevre.....	37
2.3.1.2. Yaş.....	38
2.3.1.3. Cinsiyet.....	39
2.3.1.4. Eğitim Düzeyi Yeterlilik Düzeyi.....	39
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	41
2.3.2.1. Ücret.....	42
2.3.2.2. Örgüt Büyüklüğü.....	43
2.3.2.3. Yükselme(Terfi) Sistemi.....	43
2.3.2.4. İşin Özellikleri.....	43
2.3.2.5. İletişim.....	44
2.4. İş Doyumunu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	44
2.5. İş Doyumunu ile İlgili Kuramlar.....	45
2.5.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	46
2.5.2. Kişisel Karşılaştırma Kuramı.....	46
2.5.3. Adalet ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı.....	47
2.5.4. Kişiler Arası Karşılaştırma Kuramı.....	47
2.5.5. Karşıt Süreçler Kuramı.....	47
2.5.6. Cornell Modeli.....	48
2.5.7. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ: TARSUS İLÇESİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	51
3.1. Araştırmanın Amacı.....	51
3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	51
3.2.1. Demografik Soru Formu.....	51
3.2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	52
3.2.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ).....	52
3.3. Ana Kütle ve Örneklemnin Tespiti.....	53
3.4. Araştırma Verilerinin Analizi.....	53
3.4.1. Mobbing ve İş Doyum Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirlikleri.....	53
3.4.2. Demografik Değişkenlerle İlgili Analizler.....	54

3.4.2.1.Okul Birimleri Frekans Analizi.....	54
3.4.2.2.Lise Öğretmenleri Çalışma Birimleri Frekans Analizi.....	55
3.4.2.3.Çalışma Süresi Frekans Analizi.....	56
3.4.2.4.Görevi Frekans Analizi.....	56
3.4.2.5.Cinsiyet Frekans Analizi.....	57
3.4.2.6.Branş Frekans Analizi.....	57
3.4.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği(İPTÖ) ile İlgili Yapılan İstatistikler.....	58
3.4.3.1.İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği(İPTÖ) Maddelerinden En Çok Maruz Kalınanların Belirlenmesi ile İlgili Dağılımlar.....	58
3.4.3.2.İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği(İPTÖ) Faktör Analizi.....	61
3.4.3.3.Demografik Özelliklere Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Boyutunda Hipotezlerin Araştırılması.....	63
3.4.3.3.1. Cinsiyet Değişkeni ile Mobbing Faktörleri t-Testi.....	64
3.4.3.3.2. Branş Değişkeni İle Mobbing Faktörleri t-Testi.....	65
3.4.3.3.3. Çalışma Süresi Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi.....	66
3.4.3.3.4. Görev Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi.....	67
3.4.3.3.5. Lise Grubu Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi.....	68
3.4.3.3.6. Okul Birimleri ile İPTÖ Maddeleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması.....	69
3.4.4. İş Doyum Ölçeği ile İlgili Yapılan İstatistikler.....	70
3.4.4.1.İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi.....	71
3.4.4.2.Demografik Değişkenlere Göre İş Doyum Ölçeği Boyutunda Hipotezlerin Araştırılması.....	72
3.4.4.2.1. Cinsiyet Değişkeni Varyans Analizi.....	72
3.4.4.2.2. Çalışma Süresi Değişkeni Varyans Analizi.....	74
3.4.4.2.3. Görev Değişkeni t-Testi.....	75
3.4.4.2.4. Lise Grubu Değişkeni Varyans Analizi.....	75
3.4.5. Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerini Belirlemek İçin Gruplandırma.....	76
3.4.6. Mobbinge Maruz Kalanlar ile Kalmayanlar Açısından İş Doyum Ölçeği Faktörlerinde Farklılaşma Olup Olmadığının Belirlenmesi...	77
3.4.6.1.Mobbing ve İş Doyumu Faktörleri Arasında Kolerasyon Analizi.....	78

3.4.6.2.Mobbing ve İş Doyumu Faktörleri Arasında Regrasyon Analizi.....	82
3.4.6.2.1. Mobbing Faktörleri ve İçsel Doyum Faktörleri Arasında Regrasyon Analizi.....	82
3.4.6.2.2. Mobbing Faktörleri ve Dışsal Doyum Faktörü Arasında Regrasyon Analizi.....	84
4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	87
5. KAYNAKÇA.....	94
6. EKLER.....	101
6.1.Ek-1: İş Doyum Ölçeği.....	101
6.2.Ek-2: Mobbing Ölçeği.....	102
6.3.Ek-3: Demografik Sorular.....	103
6.4.Ek-4: Araştırma İzin Belgesi.....	104

GİRİŞ

Mobbing iş yerinde diğer çalışanlarla veya işverenler tarafından tekrarlanan sistematik bir biçimde saldırılar şeklinde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları anlatan bir çeşit psikolojik terördür(Tınaz, 2008: 8).

Taciz kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilmekte (dikey taciz), kimi zaman ise eşit seviyedeki çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır(yatay taciz). Çok sık olmasa da astlarda üstlerine karşı mobbing uygulayabilmektedirler. Mobbingi kaç kişinin uyguladığı da bu anlamda bir fark yaratmamaktadır. Bu doğrultu da mobbing iş yerinde belirli kişileri hedef alan yıpratma, duygusal saldırı ve yıldırma hareketi olarak ifade edilebilir(İlhan, 2010: 1176).

Ancak davranışlar belirlenirken genellemeye gidilmesinde sıkıntılar yaşanmıştır. Kültürel farklılıkların psikolojik şiddeti tanımlamada ve psikolojik şiddete yol açan davranışları belirlemede toplumdan topluma farklılıklar yaratacağını da unutmamalıyız. Nasıl ki Türkiye’de insanların selamlaşırken sarılıp öpüşmeleri normal ise, bir Kuzey Avrupa ülkesinde bu durum hoş karşılanmayabilir. Toplumların davranışları algılamaları kültürel özelliklerinden dolayı farklılaşmakta bu da psikolojik şiddete yol açan davranışları evrensel olarak tek bir çatı altında toplamayı imkansız kılmaktadır(Doğan, 2009: 16-17).

Mobbingin nedenleri üzerinde net olarak konuşmak da zordur. Çünkü bazen mobbingciden, bazen mağdurdan kaynaklanarak başlayan sürecin devam edebilmesindeki ana etken ise örgüt kültürüdür.

Mobbingin sonucunda ise sağlık, ekonomik ve sosyal hayatta sorunlar yaşayan bireylerin ciddi zarar gördükleri dolayısıyla da çevrelerinin de zarar gördüğü unutulmamalıdır.

Mobbing mağduru ve mobbing uygulayıcılarının kişilik özellikleri genellenmek istenmiş ancak bu konuda da net sınırlar çizilememiştir. Özellikle mobbing mağduru bireyin kişilik özelliklerinin belirlenmesinin zorluğundan bahsedilmekte ve

bazı araştırmacılar bunun imkansız olduğunu, çünkü bireylerin psikolojik tacizden sonra değiştiğini savunmaktadırlar.

Mobbinge, yapılan bir araştırma sonucunda Türkiye genelinde çalışan nüfusun %10 oranında maruz kaldığı belirlenmiştir. Mobbing ile ilgili birçok farklı boyutlarda araştırmalar yapılmıştır.

Türkiye’ de farkındalığı artmaya başlayan mobbingin, yasal düzenlemelerde yerini bulması kaçınılmazdır.

Hukuki anlamda da yasalarda yeni yeni yerini bulmaya başlamıştır. Yeni Türk Borçlar Kanunu ile işverene, çalışanı mobbingden koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca mobbing ile ilgili Başbakanlık Genelgesi yayınlanmış ve böylece mobbing kanunlarda yerini bulduğu, artık görmezden gelinmediği, varlığı kabul edildiği ve önlenmesi için çalışmaların olduğu anlaşılmaktadır.

Ama hukuki düzenlemelerde yerini bulması mobbingi önlemek için yeterli değildir. Fransa’ da mobbing ile ilgili bir yasal düzenleme olmasına rağmen, mobbing mağdurlarının oranı bir hayli yüksektir.

İş tatmini çalışanın beklentileri ile işin özellikleri birbirine uygun olduğu zaman gerçekleşir. Bu durumda insan kaynakları çalışanlarına çok önemli görevler düşmektedir. Doğru işe doğru eleman almak, sonradan çalışanı işe uyumlu hale getirmekten daha kolay bir yoldur(Serbest, 2000’ den aktaran, Hazır, alışkan, 2012: 2)

Baysal, iş görenleri yönetmede en önemli ve öncelikli sorunun, iş görenlerin mal ve hizmet üretimine en etkili biçimde katılımlarını sağlamak ve bu arada iş görenlerin sağlıklarının korunmasına olanak sağlayabilmek olduğunu belirtmiştir. İş görenlerin tutumları bilinebilirse eğer, çalışanın davranışlarını öngörebilmek ve kontrol etmek için bazı önlemleri almak mümkün olabilecektir ve iş görenler daha kolay yönlendirilecektir. Örgütlerde iş görenlerin tutumları iş davranışlarını etkilediği için önemlidir(Yüksel, 2002: 68).

İş doyumunu kişinin işinden duyduğu hazdır. Ancak iş doyumunun birçok boyutu bulunmaktadır. Bunlara iş doyumunun etki alanları diyebiliriz. İşinden haz duyduğu oranda insanlar diğer yaşantılarında da hazzı erişeceklerdir. Çünkü çalışanlar günlerinin büyük çoğunluğunu işlerinde geçirmektedirler. Hayatlarında iş doyumunu sağlamaları çok önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütler içinde iş doyumunu sağlamak hem gelecekle için, hem de toplumun mutluluğu için önemlidir. İş doyumunu sağlayan bireyler daha verimli çalışacaklardır. Ancak burada herkesin aynı şeylerden doyum sağlayamayacağını bilmek ve yönetici olarak iletişimin doğru kullanıldığı, çalışanların istek ve sorunlarını rahatça dile getirebilecekleri bir örgüt kültürünün oluşturulması önem taşımaktadır.

Ülkemizde ve yurt dışında iş doyumunu birçok faktör ile ilişkilendirilerek çalışma konusu olmuştur. Mobbing ile ilişkisinin olması gerektiği düşünülse, ne boyutta ilişkili olduklarının tespit edilmesi önemlidir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların artması elde edilen sonuçların karşılaştırılmasını ve daha doğru sonuç ve önerilerin elde edilmesini sağlayacaktır.

Öğretmenler gelecek nesiller için çok önemli bir görev üstlenmekte ve bu görevi en verimli şekilde yerine getirebilmeleri için de iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Birçok araştırma iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Öğretmenlerin işlerini yaparken sabırlı ve özverili olmaları gerekir, mobbing mağduru bireylerin işe olan bağlılıkları azalmakta bu da isteksizlik yaratmaktadır. İsteksiz olan bir öğretmenin özverisi, sabrı ve verimi düşer. Bu şekilde düşünüldüğünde iş doyumunu sağlamak ve arttırmak gerekir. Diğer bir şekilde de iş doyumunu olumsuz etkileyen etmenleri ortadan kaldırmak zaten iş doyumunu arttıracaktır. Bu sebeple mobbingin iş doyumuna etkisi olduğu düşünülerek böyle bir çalışma yapılmıştır.

Yapılan çalışmada mobbingin iş doyumunu hangi boyutlarıyla etkilediği ele alınmıştır. Ayrıca mobbing ve iş doyum faktörlerinin demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG ÇERÇEVESİ

1.1.Mobbing kavramı

Çalışma hayatı boyunca hemen hemen herkes bir takım kötü ve olumsuz davranışlara maruz kalmıştır. Bu davranışların tümünü mobbing olarak tanımlayamayız. Günlük çalışma hayatında bireylerin karşı karşıya kaldıkları davranışları ya da kötü muameleleri mobbing olarak nitelendirebilmemiz için bir takım koşulların gelişmesi gerekmektedir. Bu nedenle de öncelikle kavramın doğru olarak tanımlanması gerekir(Güngör, 2008: 5).

Mobbing kavramını daha iyi anlayabilmemiz için bir hikaye ile örneklendirelim.

“Yirmi yıldır binlerce öğrenci yetiştirmiş, sahip olduğu bilgiyi öğrencilerine aktarmakla kalmamış, aynı zamanda bu bilgiyi sahiplenmelerini sağlamış ileri görüşlü bir öğretmendi. Zorluklardan yılmazdı. Onlarla hep karşılaşmış ve elde ettiklerinin tümünü savaşılar kazanmıştı. Bu zorluklara hayatın ve işinin bir cilvesi olarak bakardı. Bir gün okulda öğretmenlerden eğitimi geliştirme konusunda birer proje hazırlamaları istendi. Projesinin mükemmel olması için elinden geleni yapan öğretmenimiz projesine çok güveniyordu. Fakat projelerin sunulduğu toplantıda işler hiç de umduğu gibi gitmedi. Toplantıda okul müdürü projesini kabul etmediği gibi hiçbir açıklamada da bulunmadı. Sadece yapamayacağını söyledi. Bu toplantıda yaşadıklarını yediremedi kendisine. Arkadaşları yüzüne gülüyor, arkasından fısıldaşıyorlardı. Kendi aralarında konuşurlarken o odaya girdiğinde herkes bir anda susuyor, sessizliğe bürünüyor. Daha önce kendisine danışanlar şimdi yüzüne bile bakmıyor, adeta onunla görünmek istemiyorlardı. Şimdi meslektaşlarının gözdesi projesi kabul olan, hatta projesine de oldukça yardımcı olduğu bir arkadaşındı. “Demek ki bu kurumda bilginin yeteneğin hiç bir önemi yok, demek ki her şey amir ile olan yakın ilişkiye bağlı, öyle mi?” diye kendi kendine düşündü. Bu düşünce onu kahretti o çok sevdiği işinden nefret eder oldu. Artık sabahları okula gitmeyi hiç istemiyor, işim bitse de eve gitsem diye düşünüyordu. Dersini anlatırken, yazılıları okurken hep o alaycı bakışlar ve fısıldaşmalar geliyordu.

Sebepsiz yere başlayan ve bir türlü durduramadığı ağlama krizleri, titremeler, kalp çarpıntıları da bunlara eklenince her şeyden vazgeçti. Ve işinden istifa etti.”(Aytaç, Bayram, 2011: 75-76).

Yukarıda ki hikayede örneklendirilerek anlatılmaya çalışılan mobbing her yıl milyonlarca kişinin maruz kaldığı, mobbing mağduru kişilerin işten istifası, emekliye ayrılmaları veya psikolojilerinin bozulması ile son bulan bir süreçtir(Aytaç, Bayram, 2011, s.76). Mobbingi anlamak için nasıl tanımlandığını, sınırlarını, hangi davranışların hangi koşullar altında mobbing olarak nitelendirileceğini bilmek gerekmektedir.

1.1.1. Mobbing Tanımı

“Mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimini, “Mobbing” ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir(Tutar, 2004: 9).

Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak “Bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “İş yerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme ” olarak tanımlamıştır(İzmir, Fazlıoğlu, 2011: 3).

Einarsen’e (1999) göre bir yada birden fazla çalışana karşı tekrarlanan, bilerek veya bilmeden yapılabilen, utandıran, küçük düşüren ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veya olumsuz bir çalışma ortamına neden olan hareketlere mobbing denir(aktaran Özkul, Çarıkçı, 2010: 484).

Mobbing kavramının literatüre yeni giren bir kavram olması nedeniyle, Türkçe karşılığı konusunda net bir şey söylenememektedir. Konu ile ilgili araştırma yapan uzmanlar Türkçe’de bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmekte zorlanmaktadırlar. Bu sözcüğün karşılığı olarak “İşyerinde Psikolojik Taciz”, “İşyerinde Duygusal taciz ”, “İşyerinde Psikolojik Terör”, “Yıldırma”, “İşyerinde Zorbalık” gibi ifadeler kullanılmaktadır(Çobanoğlu, 2005: 20 den aktaran İlhan, 2010: 1177).

Mobbing; saldırgan, mütecaviz ya da hakaret edici davranışla, gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında, aşağılanmasına neden olmaktır. Mobbing kurbanın özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanır(Tutar, 2004: 9-10).

Mobbing içinde birçok alt kavramı barındıran bir terimdir. Kötü muamele, duygusal istismar, zorbalık, psikolojik taciz, iş yeri terörü, psikolojik terör kavramları tek bir şemsiye altında toplanmış ve bir üst kavram olan mobbing yani psikolojik şiddet kavramı oluşmuştur(Yaman, 2009: 21).

Mobbing iş yerinde diğer çalışanlarla veya işverenler tarafından tekrarlanan sistematik bir biçimde saldırılar şeklinde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları anlatan bir çeşit psikolojik terördür(Tınaz, 2008: 8).

İlhan, Demircioğlu'na(2007) katılmakta mobbingin tanımını etkilemeyen bir takım durumlardan bahsetmektedir. İş yeri ortamında mobbingin kimin tarafından veya kaç kişi ile birlikte gerçekleştirildiğinin önemi yoktur. Buna göre taciz kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilmekte (dikey taciz), kimi zaman ise eşit seviyedeki çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır(yatay taciz). Çok sık olmasa da astlarda üstlerine karşı mobbing uygulayabilmektedirler. Mobbingi kaç kişinin uyguladığı da bu anlamda bir fark yaratmamaktadır. Bu doğrultu da mobbing iş yerinde belirli kişileri hedef alan yıpratma, duygusal saldırı ve yıldırma hareketi olarak ifade edilebilir(İlhan, 2010: 1176).

Mobbingin tek bir kavram ile ifade edilmesi gerekmekte, ancak ülkeden ülkeye farklı isimlendirilip, farklı şekillerde yorumlanmaktadır(Crawshaw, 2009: 263). Örneğin Türkiye' de birçok farklı şekilde isimlendirilmektedir. Konunun bütünlüğünü sağlamak için mobbing kavramı kullanılacaktır. Konunun daha net anlaşılması için tarihsel süreci incelemek faydalı olacaktır.

1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

Mobbingin günümüzde kullanılan tanımı ile İş Yerinde Psikolojik Taciz, aslında varlığı çok eskiye dayanan, böyle bir saldırıya maruz kalanların uzunca bir süre varlığını kabullenmekten kaçındığı, ancak gelişen bilinç, farkındalık ve insan hakları gibi olgularla birlikte, özellikle son zamanlarda sıkça gündeme gelen ve tartışılan bir olgudur(Leymann, 1990: 119-120).

Alman iş psikologu Harald Ege'e göre mobbing yuvalarını korumaya çalışan kuşların saldırganın etrafında uçuşmalarını ifade etmek için 19. Yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan bir terim olduğunu belirtmiştir(Tınaz, 2008: 10).

1960'larda Konrad Lorenz'de hayvan davranışlarını incelerken mobbing kavramını kullanmıştır. Lorenz hayvan gruplarının kendilerinden daha güçlü olan tek bir hayvana toplu halde saldırmaları ve uzaklaşmasını sağlamaları veya aynı kuluçkadan çıkan kuşların aralarında en zayıf olanı seçerek onu dışlamaları, yemek ve su vermemeleri ve sonunda öldürerek grubun dışına atmalarını ifade etmek için mobbing terimini kullanmıştır(Tınaz, 2008: 10-11).

Konrad Lorenz'den sonra 1972 yılında İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann çocuklardan oluşan küçük grupların tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamak amacıyla kullanmıştır(Tınaz, 2008: 11). Heinemann, kurbanı dışlayan ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" adlı kitabını 1972 yılında İsveçte yayınlamıştır(İlhan, 2010: 1179).

1976 yılında ABD' de psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky "Taciz Edilen Çalışan" isimli bir kitap yayınlamıştır. Kitabında tek bir kişiye yönelik olarak sürekli, aşağılayıcı, baskılayıcı, sindirici, rahatsızlık verici hareketleri taciz olarak tanımlamıştır. Bu tür davranışların kişinin üretim kapasitesini düşürdüğüne dikkat çekerek mobbing davranışına maruz kalan kişinin kendisini çaresiz ve savunmasız hissettiğinin altını çizmiştir(Davenport, Schwartz ve Eliot, 1999 'dan aktaran Bilgel, Aytaç, Bayram, 2011: 78). Ancak Carroll Brodsky daha çok sıradan bir çalışanın günlük yaşantısının üzerinde yarattığı stres üzerinde durmuştur(Özkul, Çarıkçı, 2010: 486).

1983'te üç ergenlik çağındaki gencin intihar etmesi üzerine, dönemin Milli Eğitim Bakanı Norveç'te çok geniş çaplı bir araştırma başlatmış, araştırmayı Dan Olweus yönetmiş ve okullardaki zorbalık ve kurbanların durumlarını anlatmak için "bullying" terimini kullanmıştır(Özkul, Çarıkçı, 2010: 486).

İş yerinde psikolojik taciz, yani mobbing bu günkü anlamıyla, 1984'de Heinz Leymann tarafından İsveç 'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık " konulu bir raporda konu, edinilmiştir(Çelik, 2009: 9). Leymann mobbingin bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere sistematik biçimde, düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan "Psikolojik Şiddet" veya "Psiko-Terör"davranışları olduğunu öne sürmüştür. Leymann'ın uyarıları ile Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zellanda, Japonya ve Güney Afrikada birçok araştırma yapılmıştır(Çobanoğlu, 2005: 27).Bu araştırmalar gelişmiş bir çok ülkede 1980'lerde başlamış olmasına rağmen Türkiye'de bu konuyla ilgili ilk uygulamalı çalışma 2004 yılında Bilgel, Aytaç ve Bayram tarafından gerçekleştirilmiştir(Bilgel, Aytaç, Bayram, 2011: 80).

1988 yılında gazeteci yazar Andrea Adams *İş Ortamında Bullying: Nasıl Baş Edilir?* isimli kitabı yayınlamış ve bu kitapta günümüzde mobbing olarak tanımlanan konuları, işçinin iş kazası geçirmesine yol açan iş yerindeki sorunlar olarak adlandırmıştır. Ve bu kitap Leymann tarafından mobbing konusunda yazılan ilk kitap olarak değerlendirilmektedir(Leymann, 2005' den aktaran, Bilgel, Aytaç, Bayram, 2011: 78-79). Bu kitapta kişinin güven duygusunu azaltmak için sürekli olarak yapılan davranışların nedenlerinin üstünlük sağlamak, baskılamak, yok etmek gibi sebepler olduğundan bahsedilmektedir(Field, 1996'dan aktaran, Aytaç, Bayram, 2011: 79).

1985-1992 yıllar arasında mobbing ile ilgili bir çok araştırma yapılmış ve nihayet Leymann 1990 yılında İsveç dilinde yayınlanan Psikolojik Terör Envanteri (The Leymann Inveniry of Psychological Terrorization , LIPT) ile mobbingin nasıl ölçülebileceğini de göstermiştir. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet ile ilgili çalışmaları sonucunda, Leymann 45 farklı psikolojik şiddet davranışı belirlemiş ve bu davranışlarda en az birinin altı ay boyunca ve haftada en az bir kez görülmesini psikolojik şiddet olarak belirlemiştir(Doğan, 2009: 13). Ancak Leymann'ın belirlediği

altı aylık süreç ile ilgili olarak hala tartışmalar sürmektedir. (Davenport, Schwartz, Elliott'den aktaran, Gül, 2009: 516).

Ancak kültürel farklılıkların psikolojik şiddeti tanımlamada ve psikolojik şiddete yol açan davranışları belirlemede toplumdan topluma farklılıklar yaratacağını da unutmamalıyız. Nasıl ki Türkiye'de insanların selamlaşırken sarılıp öpüşmeleri normal ise, bir Kuzey Avrupa ülkesinde bu durum hoş karşılanmayabilir. Toplumların davranışları algılamaları kültürel özelliklerinden dolayı farklılaşmakta bu da psikolojik şiddete yol açan davranışları evrensel olarak tek bir çatı altında toplamayı imkansız kılmaktadır(Doğan, 2009: 16-17).

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) *İşyerinde Şiddet* konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda Mobbing davranışını da ele almıştır.(Chappel ve Martino, 2000' den aktaran Bilgel, Aytaç, Bayram, 2011: 79).

Leymann'dan sonra birçok kişi bu konu hakkında araştırma yapmış ve mobbing yerine farklı kavramlar kullanmışlardır. Örneğin Björkqvist ve arkadaşları tarafından *işyerinde taciz*, Baron ve Neuman tarafından *işyeri terörü/şiddeti*, Anderson ve Pearson tarafından *şiddet*, ve Ashforth tarafından ise *zorbalık* olarak tanımlanmaktadır. Türkiye'de benzer şekillerde farklı tanımlamalar karşımıza çıkmıştır. Mobbingi Solmuş *duygusal zorbalık/taciz*, Çobanoğlu *duygusal saldırı*, Kaya *ruhsal taciz*, Yücel *psikolojik terör*, Tınaz *psikolojik taciz*, Tutar *psikolojik şiddet*, Baltaş ve Yücetürk tarafından *yıldırma* şeklinde ifade etmişlerdir(Bilgel, Aytaç, Bayram, 2011: 78).

1.1.3. Mobbing Davranışları ve Süreci

Mobbing davranışlarının neler olduğunu bilmek, mobbing sürecini anlamak ve mobbingi engelleyebilmek için önemlidir. Bu davranışlar düşünüldüğünde aslında gündelik hayatta karşımıza çıkan davranışlar olduğunu görebiliriz. İşte bu davranışların mobbing ile ilişkilendirilebilmesi, davranışların sürekli ve sistematik bir biçimde uygulanarak çalışanları bezdirmesinden kaynaklanmaktadır. İşyerinde bu davranışları mobbing davranışları olarak tanımlayan ilk kişi Heinz Leymann'dır. Leymann mobbing ile ilgili 45 farklı davranış belirlemiştir ve bu davranışları beş ana gruba ayırmıştır.

Daha sonra bu beş gruba ek olarak Knorz ve Zapf, 39 tane daha mobbing davranışı tanımlamışlardır(Tınaz, 2006: 16). Leymann'ın mobbing sürecinin varlığını anlamak için ortaya koyduğu davranışlar aşağıdaki gibidir(Davenport, Schwartz, Elliott'den aktaran, Gül, 2009: 516). Leymann mobbingi beş aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır(Tınaz, 2008: 63-64). Aşağıdaki tabloda süreç ve davranış grupları bir bütün olarak verilmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki birinci grup davranışları, mobbingin birinci sürecinde mağdurun karşısına çıkmayabilir. Yani mobbingin üçüncü aşamasında mağdur olan bir birey birinci grup davranışlarına da maruz kalabilir(Leymann, 1996: 170). Tablo 1.1.' de Leymann'ın mobbing davranışları ve süreci ifade edildi.

Tablo 1.1.' de anlaşılacağı üzere mobbing mağdurlarının maruz kaldıkları davranışlar, oldukça yıpratıcı ve uzun soluklu bir süreç meydana getirirler. Bu davranışlara maruz kalan bireyler eğer önlemlerini alamazlarsa işten atılma veya kovulma ayrıca psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları, bu sorunların getirisi olarak da ekonomik ve sosyal sorunlar yaşayacaklardır(Tınaz, 2008: 63-64).

Örgüt psikolojik şiddeti görmezden gelir ve hatta destekler ise mağdur birey çaresizlik içinde kalır, örgütün bu şekilde bir tavır takınması, sendromların artmasına sebep olacaktır. Çaresiz kalan bireyin yaşadığı sıkıntılar ile mobbing süreci son bulacaktır(Tutar, 2004: 18). Mağdur birey çevresinde oynanan oyunun vaktinde farkına varmazsa oyun dışı olur ve işsiz kalması kaçınılmaz olur(Tınaz, 2008: 64-65).

Tablo 1.1. Leymann'ın Mobbing Davranışlarını Sınıflandırması ve Süreci

SÜRECİ	DAVRANIŞ GRUPLARI	DAVRANIŞLAR
<p>Birinci Aşama Süreci Çatışma: Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan tetikleyici kritik bir olay ortaya çıkar. Mobbing süreci daha başlamamıştır.</p> <p>İkinci Aşama Süreci Saldırgan Eylemler: Taciz edici davranışlar hemen hemen her gün ve rahatsız edici şekilde ortaya çıkmıştır. Bu davranışlar zaman içinde kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilirler. Ve bu süreçte mobbing başlamıştır.</p> <p>Üçüncü Aşama Süreci İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi: Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim bireyin işi ile ilgili yetenekleri ile ilgilenmek yerine, kişilik özelliği ile ilgili hatalar bulup onu yargılamaya başlarlar. Bu noktada yönetim çalışma ortamında psikososyal sorumluluğunu bırakarak mobbing süreci içinde ki yerini almıştır.</p> <p>Dördüncü Aşama Süreci Yanlış Yakıştırmalar ve Tanılarla Damgalanma: Mobbinge maruz kalan kişi yaşadıklarının sonucunda bir psikologdan yardım almaya kalktıysa, özellikle yeterli eğitimden yoksun kimselerin çalıştığı iş yerlerinde kişi zor insan, paranoyak kişilik, akıl hastası olarak damgalanabilirler. Mobbing konusunda yeterli bilgiye sahip olmayan sağlık çalışanlarının da yanlış yönlendirmeleriyle bu negatif döngü hızlanır. Uzun süreli hastalık izinleri ile birey ortamdan uzaklaştırılır. Çoğu zaman bu aşamanın sonunda zorunlu istifa veya işten çıkarılma vardır.</p> <p>Beşinci Aşama Süreci İşine Son Verilme: İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmıyor olması kişinin hastalığını tetikler hatta artırır. Süreç sonunda işten uzaklaştırılan kişi üzerindeki sarsıntı TSSB(Travma Sonrası Stres Bozukluğu)nu tetikler.</p>	<p>Birinci Grup İletişime Yönelik Saldırımlar Bu grupta mağdurun çevresiyle olan ilişkilerine müdahale edilir. Sürekli eleştiriye maruz kalan bireyin kendini ifade etmesine izin verilmez.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar • Sözüünüz sürekli kesilir. • Çalışma arkadaşlarınız kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar. • Yüzünüze bağırılır ve yüksek sele azarlanırsınız. • Yaptığınız iş sürekli eleştirilir. • Özel yaşamınız sürekli eleştirilir. • Telefonla rahatsız ediliyorsunuz. • Sözlü tehditler alırsınız. • Yazılı tehditler gönderilir. • Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir. • İmalar yoluyla ilişki reddedilir.
	<p>İkinci Grup Sosyal İlişkilere Saldırımlar Bu davranışlarla mağdur gruptan soyutlanır ve yalnız bırakılır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz. • Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir. • Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır. • Sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır.
	<p>Üçüncü Grup Sosyal Konuma Saldırımlar Bu grupta, kişinin gruptan farklılaştığı noktalar üzerine dikkat çekilerek alay edilir ya da kötülenir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İnsanlar arkanızdan kötü konuşur. • Asılsız söylentiler ortada dolaşır. • Gülünç durumlara düşürülürsünüz. • Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır. • Psikolojik inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır. • Bir özrünüze alay edilir. • Yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir. • Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir. • Özel yaşamınızla alay edilir. • Milliyetinizle alay edilir. • Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız. • Çabalarınız yanlış veya küçültücü şekilde yarglanır. • Kararlarınız sürekli sorgulanır. • Alçaltıcı isimlerle anılırsınız. • Sözlü veya sözsüz cinsel imalarda bulunulur.
	<p>Dördüncü Grup Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırımlar Bu grupta mağdurun performansını doğrudan etkileyecek müdahalelerde bulunulur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Size hiçbir özel görev verilmez. • Size verilen işler geri alınır. • Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler verilir. • İşiniz sürekli değiştirilir. • Özgüveninizi etkileyecek işler verilir. • Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir. • İtibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışında işler verilir. • Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur. • Çalıştığınız iş ortamına zararlar verilir.
	<p>Beşinci Grup Sağlığa Yönelik Saldırımlar Bu grupta, mağdurun fiziksel sağlığına yönelik saldırılar gerçekleştirilir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız. • Fiziksel şiddet tehditleri yapılır. • Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. • Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmanız için çalışılır. • Doğrudan cinsel tacizde bulunulabilir.

Literatürde, yaş, cinsiyet, iş pozisyonu ile mobbinge uğrama oranları arasında çelişkili farklılıklar görülmektedir. Bu durumda da mobbing mağduru olmak ile ilgili net bir bilgiye ulaşılamamaktadır(Gül, 2009: 516-517).

Mobbingin her türlü ortamda herkesin başına gelebilecek bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Üstler astlarına, astlar üstlerine, aynı kademede çalışan bireyler birbirlerine mobbing uygulayabilirler. Ve hali hazırda mobbing mağduru olabilecek kişiler için net bir tanımlama yapılamamıştır. İşyerinde mobbingin ortaya çıkmasının belli bir nedeni yoktur. Ancak bu süreçte yer alan kişileri üç grupta toplayabiliriz(Tınaz, 2008: 64-65):

- Mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler)
- Mobbing mağdurları (kurbanlar)
- Mobbing izleyicileridir.

Bu noktada unutulmaması gerek şey, mobbing uygulayanların veya izleyicilerin de aslında potansiyel birer mobbing mağduru olabilecekleridir. Mobbing sürecinde yer alan bu üç grubu bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak ele alacağız. Bu nokta da mobbingin nedenleri üzerinde düşünmek faydalı olacaktır.

1.1.4. Mobbing'in Nedenleri

Mobbingin oluşumunu tek bir sebep ile ilişkilendirmek yanlıştır. Çünkü mobbing oldukça karmaşık ve birçok faktörün rol aldığı bir süreçtir. Mobbingin nedenlerini temel olarak kişisel ve dışsal faktörler olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Kişisel faktörler mağdur ve saldırganın özellikleri, dışsal faktörler ise örgüt kültürü, yapısı, kurum içi çatışmalar, toplumsal değer ve kurallar vs. olarak ele alınabilir(Güngör, 2008: 14).

Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki çalışanların %30'una yakını mobbinge maruz kalmaktadır. Mobbingin yaygın nedenleri arasında; hiyerarşik yapı, iletişim zayıflığı, suçlu arama, takım çalışması azlığı, ilgi ve ihtiyaçların ihmal edilmesi, bencil kişilikler, kapalı kapı politikası, çatışma çözme yetersizliği, güvensizlik, sürekli eğitime önem vermeme, kıskançlık ve empati eksikliği gösterilmekte, psikolojik şiddetin kökeninde

duyguların suistimal ediliyor olması önemli bir neden olmaktadır. Ayrıca rekabet, yanlış personel seçimi, kişilik sorunları gibi nedenlerde psikolojik şiddeti doğurabilmektedir(Filizöz, Ay, 2011: 231-232).

Björkqvist ve arkadaşları yıldırmanın üç temel nedeni olarak, kişilerin işyerindeki statülerini ve iş pozisyonlarını, kıskançlığı ve güvensizliği göstermektedir. Bu özellikler mobbing uygulayıcısının özellikleri olabileceği gibi mobbing mağdurunun da özellikleri olabilir. Örneğin; statü olarak yükselmek isteyen bir çalışan, yükselmesi olası görülen bir başka çalışana, aslında kendisine olan güvensizliği ve başkalarına karşı olan kıskançlığı sebebiyle mobbing uygulayabilir. Veya tam tersi statü olarak daha yüksek bir konumda çalışan biri, kendisinden daha alt kademede çalışan, güven problemi olan birine de mobbing uygulayabilmektedir. Yani mobbingin hangi nedenle, hangi insanlara, kimler tarafından yapılacağını, kesin sınırlar çerçevesinde söylemek oldukça zordur. Ama mobbingin nedenleri üzerinde düşünmek mobbingi önleyebilmek için bize yol gösterecektir(Karcıoğlu, Çelik, 2012: 62).

Leymann 1993 yılında mobbing mağdurları ile yaptığı görüşmeler sonucunda işyerinde mobbinge neden olan dört önemli faktör belirlemiştir:(Einarsen,s.21'den aktaran Özkul , Çarıkçı , 2010: 489).

- İş tasarımında yetersizlik,
- Liderlik davranışında yetersizlik,
- Mağdurun maruz kaldığı durum,
- İşyerinde etik standartların düşüklüğüdür.

Yukarıda belirtilen dört faktörden iş tasarımında yetersizlik, liderlik davranışında yetersizlik ve işyerinde etik standartların düşüklüğü örgüt kültürü ile ilgili olan faktörlerdir. Yani dört faktörden üçü örgüt kültürü ile ilgilidir. Bu da göstermektedir ki örgüt kültürü mobbing oluşmasında çok önemli bir etkiye sahiptir.

Bu konuda birçok araştırma yapmış olan Einarsen ise, bu nedenleri üç grup altında toplamaktadır(Aydın, Emrah, 2007: 174):

- Kişilik özellikleri (kurbanın endişeli veya saldırgan olması, kolay incinebilir olması, kurbanın açık fikirli, başarılı, zevk sahibi olması vb.)
- Örgütlerde insanların doğal yapısında olan özelliklerden kaynaklanan çatışmalar (hırçınlıklar, korkular, şüpheler, kızgınlıklar vb.)
- Sosyal ve örgütsel iş çevresi ve çalışma koşulları (liderlik tarzı, rol çatışması, aşırı iş yükü, denetimin eksik oluşu vb.)

Seigne ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmaya göre ise, pasif agresiflik, utangaçlık, toplumdandan kaçınma gibi özellikleri olan çalışanların kurban olmaya yatkın olduğu belirlenmiştir. Leymann ise bu gibi kişilik özelliklerinin mobbingin nedeni olmadığını, mobbing sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadır (Altuntaş, 2010: 3002).

Sonuç olarak mobbingin oluşmasından sorumlu üç farklı unsur vardır. Bunlar daha öncede bahsettiğimiz gibi mobbing uygulayanlar (saldırganlar), mobbinge uğrayanlar (mağdurlar) ve son olarak örgüt kültürüdür. Bunların içinde en önemlisinin örgüt olduğunu söyleyebiliriz. Öncelikle mobbing ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi, sonrasında ise mobbing ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek faydalı olacaktır.

1.1.4.1. Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi

Cox ve Howarth'a göre örgüt kültürü, örgütlerin yapıları, politikaları, prosedürleri ve örgütsel amaçlara çalışanların bakış açısını içeren değerlerden oluşur. Örgüt kültürü, örgütün insan unsurunun etkinliğini arttırmak amacıyla oluşturulur. *Temsil yeteneği yüksek bir örgüt kültürü, psikolojik şiddetin ortaya çıkmasını ve yaşamasını zorlaştırır; temsil yeteneği zayıf olan bir örgüt kültürü ise, örgütsel psikolojik şiddetin kaynağı olur* (Tutar, 2004: 102).

Hangi davranışların kabul veya reddedildiğini örgüt kültürü belirlemektedir. Örgüt kültürünün zayıf olduğu yerlerde çalışanların iletişimlerinde de kopuklukların olduğu sosyalleşmenin düşük olduğu fark edilmiştir. Örgüt kültürünün en iyi şekilde sağlanabilmesi için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Eğer yöneticiler örgüt içinde adaletli ve eşit davranabilirlerse mobbingi kontrol altına alabilirler. Yönetimde

saydamlık sağlanmalı, görev tanımları açıkça yapılmalı, sorumluluklar belirlenmeli, çalışanları kararlara katmaya özen gösterilmelidir(Gül, 2009: 517). Bazı işletmelerde, yönetim bu tür saldırıların yapılabileceği ortamlara göz yummakta ve hatta desteklemektedir. Eğer bir örgüt içerisinde bu tür davranışları önlemeye yönelik politikalar mevcut değil ise saldırganlar şiddet yaratmaya devam edeceklerdir(Voroney, 2005 ‘den aktaran Aydın, Özkul, 2007: 174). Mobbinge müsaade eden örgütlerde işçi kayıpları, çalışanlar arasında gerginlikler ve çatışmalar nedeniyle verimde azalma, hatta zaman içinde zarar etme gibi etkileri olacaktır.

Örgüt içerisinde doğru iletişim gerçekleşmediğinde, çalışanlarda yabancılaşma, örgütten fiziksel anlamda olmasa bile ruhsal anlamda kopmalar yaşanabilir. Özellikle yönetici, astlarla ve örgütle iletişimi kopardığında, mevcut mobbing olaylarını göremeyecek ve mağdurlar artmaya devam edecektir(Kirel, 2007: 328).

İnsan, bir örgütün en büyük kaynağı, hatta o örgütün geleceğidir. O yüzden örgütlerde insan unsuruna en azami ölçüde değer vermek zorundadır. Zaten olumlu bir örgüt kültürü, bir taraftan örgütsel kuralların işlenmesini sağlarken, diğer taraftan da örgütün düzen ve dirliğini sağlayarak, mobbing gibi örgütsel ve bireysel bakımdan zararlı olan tutum ve davranışları engeller(Tutar, 2004: 102). Ama mobbingin oluşmasında sadece örgüt kültürünü sorumlu tutamayız. Çoğu zaman mobbing, uygulayıcısından kaynaklansa, mobbing mağdurunun özellikleri de mobbinge neden olabilmektedir.

1.1.4.2. Kişilik ve Mobbing İlişkisi

Kişilik kavramı denilince akla bireysel farklılıklar gelmektedir. Psikologların ve davranış bilimcilerin çoğu için kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin toplamıdır. Kişilik kavramı kısaca, ferdin yaşama biçimidir(Tutar, 2004: 33).

Literatürde yıldırma ve kişilik ilişkisi üzerinde temelde iki yaklaşımın hakim olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi, yıldırmanın oluşumunda mağdurun kişilik özelliklerinin etkili olduğunu savunanlardır. İkincisi ise yıldırma mağduru olmada kişilik özelliklerinin etkisinden söz edilemeyeceğini savunanlardır. Bunun yanında

yapılan araştırmalar, mobbing uygulayıcılarının kişilik özelliklerinin mobbing oluşumunda etkili olduğu hususunda hem fikirdir(Avcı, 2010: 59).

Kişilik özellikleri ile yıldırma davranışına maruz kalma arasında bir ilişki olduğu bilinmekle birlikte, konuya ilişkin yerli ve yabancı kaynaklarda yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Mobbing uygulayanlar için bir takım genellemeler yapılabilirken, mobbing mağdurları için bu genellemeleri yapmak oldukça zordur(Avcı, Kaya, 2010: 53).

Yıldırmaya neden olan başlıca etken mağdurun kişilik özellikleridir. Mobbing ile başa çıkmada en sık kullanılan strateji de bağılıktır(Gökçe, 2012: 272).

1.1.4.2.1. Mobbing Mağdurunun Kişilik Özellikleri

Kurbanı mobbingin asıl nedeni olarak gören yaklaşım daha çok psikiyatristler ve işverenler tarafından kabul edilmektedir. İşverenlerin mobbingin sebebinin mağdurlar olarak görmesi anlaşılır bir tutumdur, özelliklede tacizde bulunanlar arasında yöneticilerde bulunuyorsa. Psikiyatristlerin bu görüşü savunması ise inceledikleri vakaların genelde kurbanın neden olduğu taciz vakaları olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak bir nedeni olmadan kendini mobbingin içinde bulan birçok kişi, psikolojik desteğe ihtiyaç duymadan bu çatışmanın içinden çıkabilmek için harekete geçer, çoğu zaman da işinden ayrılır. Bu durum da mobbingin tek nedeni olarak mağdur bireyin özelliklerini düşünmek doğru fakat eksik bir ifade olacaktır(Dieter, 1999' dan aktaran Güngör, 2008: 14-15).

Mobbingin meydana gelmesinde mağdur kişinin özellikleri göz ardı edilemez. Mağdurun, iletişim sorunları, performans azlığı gibi özellikleri ile mobbing mağduru olma arasındaki ilişkiler incelenmiş ancak bu konuda anlamlı denebilecek sonuçlara ulaşılammıştır. Ama yine de bir genelleme yaparsak mağdurlar çoğunlukla yüksek idealli, çalışkan, dürüst, üretken insanlardır ve bu yüzden kıskanılır, ilerlemeleri engellenmeye çalışılır. Örgütlerin yapısı, iş kaybı korkusu, çalışma arkadaşlarının destek olmaması, çatışma ortamına girmekten çekinmelerinden dolayı mağdurun mobbing sürecinin devam ettiği düşünölmektedir(Göl, 2009: 517). Tekrar eden sürekli şiddet davranışlarına maruz kalan bireyler bir süre sonra stres altında girecekler ve

sürekli stres altında kalan bireyler çözüm getirilmezse, sinir bozukluğu, kalp krizi, hatta intihar etme gibi sonuçlarla karşılaşacaklardır(Sheehan, 1999: 59'dan aktaran Aydın, Özkul, 2007: 174).

Mobbing olgusunda “mağdur” ya da “kurban” olan kişi için net olarak kişilik özelliklerinden bahsetmek mümkün olmasa da bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar sonucu uzmanlar 4 tip kişinin mobbinge daha yoğun bir şekilde maruz kaldığını düşünmekte ve tartışmaktadırlar. Bunlar(Günel, 2010: 42):

- *Yalnız Bir Kişi:* Örneğin; erkeklerin yoğun çalıştığı bir yerde çalışan tek bir kadın ya da tam tersi bir durumda kadınların çalıştığı bir işletmede tek bir erkeğin mobbing mağduru olma olasılığı daha yüksektir.
- *Acayip Bir Kişi:* Bu grupta yer alan insanlar belli bir özelliği ile diğer çalışanlardan ayrılmaktadırlar. Örneğin; farklı tarzda giyinen veya engeli bulunan yani bir şekilde diğerlerinden farklı olduğu hissedilen kişilerde mobbing mağduru olabilmektedirler.
- *Başarılı Bir Kişi:* İş yaşamında önemli bir başarı elde etmiş ya da yönetim tarafından takdir edilen bir kişi arkadaşları tarafından kıskanılabilen ve mobbing kurbanı olabilmektedir.
- *Yeni Gelen Kişi:* İş ortamında yeni çalışmaya başlayan kişinin daha genç, daha güzel, daha başarılı olması ya da yeni gelen kişiden önce çalışan kişinin çok sevilmesi gibi nedenler yeni çalışanı mobbing mağduru yapabilir.

Kabul edilen kesin bir bilgi bulunmamasıyla beraber yapılan birçok araştırma mağdur kişilerin genelde vicdanlı ve dürüst ancak sosyal olmayan kişiler olduklarını destekler niteliktedir(Günel, 2010: 42).

Bazı araştırmalar kurbanın kişilik özelliklerinin veya psikolojilerinin belirlenmesinin çok zor olduğunu çünkü bireyin mobbing mağduru olması ile birlikte kişilik özelliklerinin de değiştiğini savunmaktadır(Güngör, 2008: 16)

1.1.4.2.2. Mobbing Uygulayıcısının Kişilik Özellikleri

Bazı araştırmacılar insanlar arasındaki öfke ile psikolojik tacizin benzer güdülerden kaynaklandığını öne sürmektedir. Bu güdüler; diğer insanları kontrol altında tutma, intikam ve kendi imajını sağlamlaştırmadır. Leymann ise mobbing uygulamalarını dört nedene bağlamaktadır. Bu davranışların yanı sıra bireyleri çalışma hayatında psikolojik tacizde bulunmaya iten daha birçok faktör bulunmaktadır. Leymann'ın uygulayıcıdan kaynaklanan dört nedeni şunlardır(Güngör, 2008: 17):

- *Kişiyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak:* Bu amaçla hareket ederek herkesin grup kurallarına uymasını sağlamak, gerekirse zorlamak ve tehdit etmek suretiyle grubun başarılı olacağına inanırlar. Bu amaçla da psikolojik taciz uygularlar.
- *Düşmanlıktan hoşlanmak:* Kurum için de hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için de mobbinge başvurabilirler.
- *Can sıkıntısı içinde zevk arayışı:* Tacizden bulunanların bir takım psikolojik problemlerinden kaynaklanan, insanlara acı çektirmekten, onları huzursuz etmekten zevk alan kişilerde mobbing uygulayabilirler.
- *Önyargıları pekiştirmek:* Sosyal, cinsiyete dayalı veya ırk ayrımcılığı söz konusu ve mobbingin nedeni olabilir.

Mobbing uygulayanların kişilik özelliklerini bilmek mobbing ile karşı karşıya kalındığı zaman nasıl tepkiler verebileceğimizin de yordayıcısı olacaktır. Mobbing uygulayanlar, çalışma ortamında herkes tarafından iyi bilinen, normal davranışlar sergileyen, kimliklerini bir maske ardına saklayan kişilerdir. Bu kişiler mağdura yönelttikleri aşağılayıcı ve mesleki onurunu zedeleyici hareketlerle kendilerini yücelttiklerini düşünen, iş ortamında ki konumlarını sağlamlaştırdıklarına inanan kişilerdir. Bu anlamda mobbing uygulayanlar, ilgi açlığı çeken, övgüye aşırı muhtaç, kendi eksikliklerinin telafisi için yıldırmaya başvuran kişiler olarak ifade edilebilirler(Gül, 2009: 517). En sık rastlanan mobbing uygulayıcıları aşağıdaki gibi gruplandırılabilir(Günel, 2010: 41):

- *Narsisist Yıldırmaçılar:* Acılarını ve iç çatışmalarını reddederek, bunları bir başkasına yükleyerek denge kurmaya çalışan tiplerdir. Bu gruptaki tipler kendilerinin büyük bir güç ve mükemmel bir varlık olarak gördükleri için, her şeyi hak ettiklerine inanmaktadırlar.
- *Hiddetli Yıldırmaçılar:* Bu kişiler içlerinde ki öfkeyi engelleyemedikleri için başkalarıyla uğraşan tiplerdir. Bu grupta ki kişiler diğer kişilerin duygu ve düşüncelerini aşağılamakta, hedef aldıkları kişileri işleri ile ilgili tehdit etmekte ve her şeyin onların istediği gibi yapılmasını istemektedirler.
- *İki Yüzlü Yılan Yıldırmaçılar:* Başkalarının başarılarını ya da üstünlüklerini hazmedemeyen ve bu yüzden sürekli yeni kötülükler peşinde olan bu kişiler, karşısındakini strese sokar ve mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar, bu süreçte her şeyin bilincindedirler ve saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümserler.
- *Megaloman Yıldırmaçılar:* Bu grupta ki kişiler kendilerini diğer insanlardan üstün görürler. Bu kişiler kendilerine olan güvensizliklerini, başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtmaktadır.
- *Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmaçılar:* Çalışma yaşamı dışındaki tüm olumsuz duygular, yetersizlikler ya da kötü yaşantılarını iş yerinde ki başka kişilere yansıtmaktadırlar.

Mobbingin nedenlerinin neler olduğunu artık biliyoruz, peki etkileri nelerdir? Sadece mağduru mu etkiler yoksa sosyal, ekonomik ve kültürel boyutlarından da söz edilebilir mi?

1.1.5. Mobbingin Etkileri

Mobbing mağdur kişiye, örgüte ve topluma zarar veren bir olgudur. Psikolojik şiddet çoğu zaman mağdurlar üzerinde büyük kayıplara ve hasarlara sebep olmaktadır. Sadece mağdur birey değil, ailesi, çevresi, işletme, toplum ve ülkede bu durumdan etkilenmektedir. Mobbingin etkileri bireysel, örgütsel ve toplumsal etkiler olarak üç başlık altında derlenmiştir(Ekiz, 2010: 53).

1.1.5.1. Bireysel Etkileri

Mobbing sürecinde en büyük zararı gören mağdur bireydir. Kasıtlı ve sistematik olarak uygulanan mobbing, mağdur bireyde yavaş yavaş oluşan zararlar vermektedir. Mobbing bireye ekonomik, sosyal ve sağlık boyutlarında zararlar vermektedir(Tetik, 2010; 86).

Birçok kurumda mobbinge bağlı sağlık sorunları oldukça yoğun yaşanmasına rağmen bu konuyla yeteri kadar ilgilenilmemektedir. Mobbinge maruz kalan kişiler birçok fiziksel ve ruhsal rahatsızlık yaşamaktadırlar. Bu kişilerde uykusuzluk, iştahsızlık, uyuyamama, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, aniden öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce keyifle yaptığı şeylerden zevk alamama gibi bir takım düşünce ve davranış değişiklikleri gözlenmektedir. Daha sonrasında mide şikayetleri, yüksek tansiyon, depresyon gibi rahatsızlıklar ortaya çıkar. Artık birey işe gitmek istememektedir, işe geç kalma gözlenmektedir. Bir sonraki evrede bireyin depresyon şiddeti artar, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkar. Kazalar ve intihara yönelme genelde mobbingin son aşamasında ortaya çıkar(Gül, 2009: 517).

Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakacak olursak öncelikle bireyin sosyal imajı zedelenir. İşyerinde dışlanmış, mesleki kimliğini yitirmiş birey zamanla sosyal çevresinden ve ailesinden de uzaklaşmaya ve yalnızlaşmaya başlar. İşyerinde yaşadığı dışlanma durumunu rutin hayatında da yaşayan birey tüm suçu kendinde aramaya başlar. Ve gittikçe daha da yalnızlaşır, bu süreçte sağlık problemlerinin de iyice arttığı gözlemlenir(Tetik, 2010: 86).

Mobbing mağduru birey yaşadığı sağlık sorunları nedeniyle ekonomik olarak etkilenmektedir. Ayrıca bir süre sonra işten ayrılan veya işten kovulan birey yine maddi sorunlar ile karşı karşıya kalacaktır. Zaten kendini suçlayan, sağlık problemleri ile uğraşan işçinin ekonomik problemleri de yaşadığı sorunları daha da ağırlaştırmaktadır.

1.1.5.2. Örgütsel Etkileri

Mobbing sürecinin örgüt üzerinde ki etkileri çok önemlidir. Bu süreç uzun vadede örgütün tamamını etkiler. Huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve miktarında azalma, verimliliğin düşmesi örgütte ekonomik maliyetin artmasına sebep olur. Mobbing, hedef alınan bireyle birlikte çalışma gruplarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Oluşan karmaşa ve huzursuzluk ortamı örgüt imajını olumsuz etkiler, iş gücü devrinde artmalara sebep olur, çalışmadan kaçmak için arayışlar başlar, bireylerin işe bağlılıkları, aidiyet duyguları azalır. Daha iyi bir çalışma koşulunda çalışmak için fırsat kollarlar. İşten ayrılanların yerine alınacak kişiler için verilecek olan eğitim ve işi öğrenmeleri için geçen zaman da yine örgütün mali yükümlülüğünde artışa sebep olur. Hastalık izinlerinin sayılarının artması da yine maliyeti artırır ayrıca diğer çalışanların motivasyonlarını da düşürür. Dolayısıyla örgütte verimlilik düşer. Mobbing mağdurları kendileri işten ayrılmazlarsa bir süre sonra işten çıkarılacaklardır. Ve bu da yine maliyetin artmasına sebep olacak başka bir unsurdur(Koç, Bulut, 2009: 66-67).

Çoğu insan için hayatının anlamı işi ve ilişkileridir. Mobbing mağdurlarının elinden bu iki önemli değerleri de alınmaktadır. Mobbing mağduru kendine ihtiyaç olmadığını düşünüp yalnızlaşır, kendine olan saygısını kaybeder. Birey kendini suçlamaya başlarsa, ayakta kalabilmesi imkansızlaşır(Baykal, 2005: 157-158).

Bir başka durumda işverenlerin özellikle ekonomik krizler sırasında işçilere uyguladıkları yıldırma ile işten istifalarını sağlamakla birlikte ödenecek tazminattan kurtulmaya çalışmalarıdır. Bu durum örgüte kısa süreli yarar sağlasa da örgütün imajını zedeleyen ve örgüt kültürünü bozan, dolayısıyla çalışanların kendisini güvensiz hissedecekleri bir ortamda çalışmaya mahkum eden bir durum yaratır. Zaten böyle bir ortamda çalışanlar da aslında birer mobbing mağduru olurlar. Ve mobbing mağdurlarının zaman içinde kendilerine, çevrelerine ve son olarak da örgüte zarar verdikleri gözlenir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi verim düşer, maliyet artar, iş ortamında bir kargaşa hakim olur. Ve bunun sonucunda örgüt tamamen ortadan bile kalkabilir(Gül, 2009: 518).

Mobbingle mücadelede örgütlerin yapmaları gereken, farkındalığın artırılmasıdır. Tüm çalışanların birbirine saygılı davrandıkları bir işyeri kültürünün oluşumunu sağlamak, mobbingin ortaya çıkışının en aza indirilmesini sağlayacaktır(Tınaz, 2006: 26).

1.1.5.3. Mobbingin Toplum ve Ülke Ekonomisine Etkileri

Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında ki artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin artması, erken emeklilik oranlarının artması, mobbing sonucu psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdiği, mağdurun psikolojisinin bozulması ile parçalanmış ailelerin sayısının arttığı, mutsuz insanların yaşadığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir toplumda yaşanılacaktır(Tınaz, 2006: 26).

Bu durum hem topluma hem de ülke ekonomisine ağır kayıplar yaşatmaktadır. Kelebek etkisi kuramında olduğu gibi bir kişiye yapılan, ya da yapılmasına izin verilen, göz yumulan mobbing zaman içinde ülkemiz için çok büyük kayıplara neden olacaktır. O yüzden toplum olarak mobbinge kayıtsız kalmamalı insanları bilinçlendirerek farkındalık yaratmalıyız.

1.2. Yapılan Araştırmalar

Araştırmalara göre genellikle niteliksiz üst düzey yöneticileri alt düzey çalışanlara mobbing uygulamaktadır. Mobbingin yeri, zamanı ve iş kolu ayrımı olmamakla birlikte yoğun olarak hizmet sektöründe karşımıza çıktığı görülmektedir. Mobbing uygulayanların eksikliklerini gidermek amacıyla mobbing uyguladıklarını anlaşılmaktadır(www.tbmm.gov.tr, 10/09/2012).

Mobbing farklı kavramlarla ilişkilendirilmiş ve araştırma konusu olmuştur. Mobbing ile iş doyumunu arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki vardır(Doğan, 2009). Mobbing ile motivasyon arasında da yine aynı şekilde anlamlı bir ilişkiden söz edilmektedir(Kocaoğlu, 2007). Mobbing ile duygusal sinizm arasında anlamlı bir ilişki olup, bilişsel ve davranışsal örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır(Gül, Ağıröz, 2011: 27). Özel sektörde çalışanlar ile kamu da çalışanlar arasında bir kıyaslama yapılırsa, özel sektör çalışanları mobbinge daha fazla maruz kalmaktadırlar. Mobbing mağduru olmak ile yaş, cinsiyet değişkenleri arasında ilişki olduğunu söyleyen yazılar olduğu gibi(Koç, Bulut, 2009: 65-67), mobbing mağduru olmada yaşın ve cinsiyetin ayırt edici bir özelliğinin bulunmadığını belirten tezler de vardır(Kocaoğlu, 2007). Ayrıca mobbing ile ilgili daha birçok araştırma yapılmıştır. Tablo 1.2.' de daha çok öğretmenlik mesleği ve mobbing ile ilgili olan bazı tezler derlenmiştir.

Tablo 1.2. Mobbing ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Ülke	Kaynak	Çalışma Grubu	Bulgular
Danimarka (2002)	Mikkelsen-Einarsen, (2002), “Basic assumptions and symptoms of post traumatiostress among victims of bullying at work” aktaran Çöl, 2008, s.113)	Öğretmen, hemşire vb. meslek grupları	-Mağdurların %76’sı travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı belirlendi. -Mağdur grubunun %80’i yaşamlarını en olumsuz etkileyen olayın psikolojik şiddet olduğu belirlendi.
Türkiye (2009)	Koç, Bulut, (2009) “Ortaöğretim Öğretmelerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi”	Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenler	-Orta öğretim öğretmenlerine uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yöneliktir. -Orta öğretim kurumlarında mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulanmaktadır. -25 yaş altındaki öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. -Özel sektörde çalışan öğretmenler, devlet okullarında çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.
Türkiye (2009)	Doğan, (2009), “İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği	Kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler Ankara İli Sincan İlçesi	-Mobbing ile iş doyumuna arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. -Mobbing , daha çok, dedikodu, hareketlerin taklit edilmesi ve sözün kesilmesi davranışlarıyla uygulanmaktadır.
Türkiye (2009)	Aksu, Balcı, (2009), “İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırma ile Baş Etme”	Öğretmenler İzmir İli (Bornova, Buca, Karşıyaka, Konak İlçeleri)	-Öğretmenler psikolojik yıldırma düşük düzeyde algılamaktadır. -Mobbing ile baş etmeyi yüksek düzeyde algılamaktadırlar.
Türkiye (2008)	Ocak, (2008), “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)”	İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri, Edirne İli	-Erkek öğretmenler mobbinge daha çok maruz kalmaktadır. -6-10 yıl ve 21 yıl üstü öğretmenler mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır. -Okul müdürü erkek olan öğretmenler mobbinge daha fazla maruz kalmaktadırlar. -Okulda çalışan öğretmen sayısı 28 ve üstü olan okullarda mobbing daha fazladır.
Türkiye (2010)	Yaman, Vidinlioğlu, Çitemel, (2010), “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”	İlk ve orta dereceli okullarda mobbinge maruz kalan öğretmenler	-Öğretmenler yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından mobbinge maruz kalabilmektedir. -Öğretmenler, ayrımcılık, iletişim engelleri, aşağılanma ve az da olsa sözel ve cinsel tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. -Mobbinge maruz kalmalarının altında; ezilebilir hissi vermek, olaylara seyirci kalmamak, tecrübesizlik, hoşgörülü olmak, hazır cevap olamamak olduğunu ileri sürmüşlerdir. -Mobbinge maruz kalan öğretmenlerin, motivasyon sorunu, işe gitmek istememe, huzursuzluk, depresyon gibi sorunlar yaşadığı elirlenmiştir.
İstanbul (2007)	Kocaoğlu, (2007), “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”	Posta hizmetleri, emniyet ve eğitim alanında çalışanlar	-Mobbing ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır. -Mobbing mağdurlarının motivasyonları ve işe karşı bağlılıklarını olumsuz etkilenmektedir. -Mobbing mağduru olmada yaş ve cinsiyet farkı olmaksızın, tüm çalışanlar mobbingden etkilenebilir. -Mobbing ile çalışanların işe devamsızlık eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
İstanbul (2010)	Günel, (2007), “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”	İşletmelerde	-Cinsiyete göre yıldırma mağruz kalma düzeyleri farklılık göstermemektedir. -Medeni duruma göre yıldırma mağduriyeti düzeyleri farklılık göstermemiştir. -Kamu sektörü ile özel sektör arasında mobbing mağduriyeti düzeyleri anlamlı fark göstermektedir. -Bazı kişilik özellikleri ile mobbing arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

1.3. Mobbingi Önlemenin Yolları

İşverenlerin, işyerindeki mobbingi sosyal bir problem olarak görmemeleri, mobbing davranışlarına ilişkin farkındalığın artmasını engellemektedir. İşyerindeki mobbingin araştırılması ve bu konu üzerinde çalışacak bir birimin oluşturulması yerinde bir hareket olacaktır(Reichert, çeviren; Özmete, 2002: 8). Mobbing ile mücadelede ne ile karşı karşıya olduğunu bilmek çok önemlidir. Ancak bunun sadece mağdur tarafından bilinmesi yeterli değildir. Yöneticilerin, diğer çalışanların ve tüm toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi gerekmektedir(Özkan, 2011: 72).

1.3.1. Bireysel ve Önlemler ve Mücadele Yolları

Çalışanların mobbing ile mücadele edebilmesi veya korunması için yapması gerekenler şunlardır(Bayram, Ergin, Tınaz, 2008: 71):

- Mobbing ile ilgili uzmanlaşmış kişilerden yardım almalıdır.
- Mobbing davranışı karşısında işten ayrılmak ya da kalıp mücadele etmek arasında düşünüp doğru ve en avantajlı kararı vermelidir.
- İşe gelmemek gibi bir hamle yapılmamalıdır, çünkü mobbing uygulayıcısı bu durum karşısında kendini daha güçlü hissedecek, yaptıklarının doğru olduğuna inanacaktır.
- Mobbing mağduru kişi yaşadıklarının başkaları tarafından fark edilmesini sağlamalı, gerekirse yaşananlar ilgili kişi veya birimlere iletilmelidir.
- Yasal koruma için mobbing konusunda bilgili ve iş hukukunda uzman hukukçulara başvurulmalıdır.
- Mobbing için somut kanıtlar bulunmalı, inandırıcı tanıklar edinilmeli, içe kapanarak bir kenara çekinilmemelidir.

Davenport'a göre mobbing ile mücadele edebilmek için, gerçekte neler olduğunu anlamak, saldırılara korkmadan karşılık verebilmek, kurban olmayı reddetmek, uzun süreli mücadele için hazırlıklı olmak ve gerekli önlemleri almak gerekmektedir(Özkan, 2011: 90).

İşyerinde mobbing hakkındaki eğitim, yönetim düzeyindeki çalışanlar dahil tüm çalışanlara verilmelidir. Çalışanların mobbing hakkında bilgilencmeleri ile ancak mobbing ile mücadele gerçekteşebilir. Bu eğitim mobbingin tanımını, belirtilerini, sürecini ve etkilerini içermeli, farkındalık arttırılarak, çalışanların mobbing mağduru olması engellenmelidir(Reichert, çeviren; Özmete, 2002: 8).

1.3.2. Örgütsel Önlemler ve Mücadele Yolları

Ekonomistlere göre mobbing maliyeti, mobbingi önlemek için meydana gelen maliyetten çok daha yüksektir. Buna rağmen, örgütlerde mobbingi önlemek için uygulanacak program ve eğitimlere gereksiz gözüyle bakılmaktadır. Oysa ki mobbingi ortadan kaldırılması, örgüte ekonomik anlamda fayda sağlarken, diğer bir taraftan verimi arttıracak ve imajını zenginleştirip kuvvetlendirecektir(Resch, Shubinski, 1996' dan aktaran Kırel, 2007: 317).

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalık yaratmak olacaktır. Örgüt kültürünü saygılı, iletişim ağları kuvvetli ve dinamik olan bir işletmede çalışanların birbirlerine mobbing uygulayabilmeleri zordur. Bu anlamda örgüt kültürü çok önemlidir. Örgütler sürekli eğitim politikasıyla çalışanlarını bilgilendirmeli ve gelişimlerini sağlamalıdır. Farkındalığın artması için örgütler konu ile ilgili el kitapçığı da hazırlayabilirler(Tınaz, 2006: 161):

1.4. Mobbingin Hukuki Boyutu

Dünya'nın bir çok yerinde insanlar mobbing davranışlarına maruz kalmakta ancak bunu bazen utandıkları için, bazen işten atılma korkusuyla, bazen de başka sebeplerden dolayı dile getirmemektedirler.Bir çok yabancı ülke bu konu ile ilgili kanunlar oluşturarak mobbing uygulayıcılarını toplumun ihtiyaçlarına göre cezalandırmak istemiştir.Ancak Türkiye'de hala bu konu ile ilgili net olarak bir kanun konulmamıştır(Özkul, Çarıkçı, 2010: 1).

1.4.1. Uluslararası Hukukta Mobbing

İş yerlerinde meydana gelen mobbing olgusu Batı'da 1980'li yıllarda incelenmeye başlanmış ve sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında mobbing ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmaya başlamışlardır. Günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya mobbing ile ilgili yasal düzenlemelere yer vermiştir. Ancak Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, mobbing olgusu ile ilgili çok sayıda araştırma yaptıkları ancak direk yasal bir düzenleme bulunmayıp, mobbing mağdurlarını çeşitli mevcut düzenlemelerle korudukları görülmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları her türlü tacizden koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülükleri vardır(İlhan, 2010: 1180).

Karşılaştırmalı hukukta mobbing olgusuna farklı ülkelerin farklı tanımlar ve düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Kıta Avrupa'sında mobbing işçinin onuruna ve haysiyetine yapılan davranış olarak değerlendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nde konu eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Çeşitli ülkelerin mobbing uygulamaları şöyledir(Özgün, 2011):

- Fransız İş Kanununda mobbing sebebiyle gerçekleştirilen istifa dahil tüm işlemler hükümsüz hale gelmekte ve tazminat hükümlerine gidilmektedir. Ceza kanununda mobbing failine 1 yıla kadar hapis ve 15.000 Avro para cezası öngörülmüştür. Fransa, erkekler arasında %11.2 kadınlar arasında %8.9 oranları ile mobbingin en sık görüldüğü ülkelerden biridir.
- Almanya mobbing olgusuna karşı en ciddi yaptırımların yapıldığı ülkelerden biridir. Mobbing kurbanları erken emekliliğini isteyebilmekte, ülkede mobbing kurbanlarının yardım ve destek isteyebilecekleri merkezler bulunmaktadır. Mağdurun iş görmekten kaçınma borcu, tazminat, iş akdini haklı nedenle fesih hakkı, işverenin taciz eden kişinin iş sözleşmesini feshetmesi gibi hukuki yollar düzenlenmiştir. Almanya'da çalışan nüfusun %2.7' si mobbinge maruz kaldığı bilinmektedir.
- İsviçre'de mobbing işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir. Mobbing nedeniyle intihar oranı İsviçre'de %10 olarak belirlenmiştir.

- Amerika Birleşik Devletlerinde mobbinge karşı özel olarak getirilen bir düzenleme yoktur ve mobbing hakkındaki davalarda ayrımcılık hükümleri kıyasen uygulanmaktadır. Buna rağmen her 5 Amerikalıdan birinin işyerinde mobbing kurbanı olduğu bilinmektedir.
- Japonya’da Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi mobbinge karşı özel olarak getirilen bir düzenleme olmamakla birlikte ve mobbing hakkındaki uygulamalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümlerle sağlanmaktadır.

Kısacası Psikolojik Tacizle mücadele de hukuki düzenlemelerin yapılması bir zorunluluktur. Bazı ülkeler mevzuatı uyumlaştırmaya çalışsa da, bu yöntem hem çok ağır işlemekte hem de yetersiz kalmaktadır. Ceza yasaları da psikolojik şiddet vakalarını çözmede yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden İngiltere 1997 yılında ‘‘Tacizden Korunma Yasası’’nı yürürlüğe sokmuş, Fransa ise taciz suçlarını ayrı bir mevzuatta düzenlemiştir(Akgeyik, Omay, Uşen, Güngör: 145).

Tablo 1.3. Batı Avrupa ve Kuzey Amerika Ülkelerinde Mobbing Mağduru Yüzdeleri

Bölge/Ülke	Erkek Mağdurlar	Kadın Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0,0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,3
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Kuzey Amerika	1,0	4,2
Kanada	1,9	3,6
ABD	6,1	11,8

Kaynak: Tınaz, 2006/3: 15

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere mobbing, farklı ülkelerde farklı yüzdelerde karşımıza çıkmaktadır. ABD ve Fransa’da diğer ülkelere kıyasla çok daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Ancak iki ülke arasındaki önemli fark ABD’de kadınların daha fazla, Fransa’da ise erkek çalışanların mobbinge daha fazla maruz kalmasıdır. Bunun yanında ABD’de mobbinge karşı özel bir kanun olmamakla birlikte, Fransa’da İş Kanunu aracılığıyla düzenlenmiş ve mobbing mağdurlarını koruyan bir

yasa bulunmaktadır(Özgün, 2011). Bu da demek oluyor ki sadece yasalar tarafından yapılan düzenlemeler mobbingi önlemede yeteri kadar fark yaratmayabilir.

Yasaların düzenlenmesinin davranış değişikliklerine neden olması beklenmektedir ancak bu düzenlemeler beklenen davranış değişikliklerini garanti etmez. Ama hukuki düzenlemeler farkındalıkları arttırıp insanların haklarını savunabilecekleri yasal bir ortam sunar. Birçok ülke bunun farkında olup gerekli önlemleri ve değişiklikleri uygulamaya başlamıştır. Türkiye’ de mobbing ile ilgili yapılan hukuki çalışmalar nelerdir?

1.4.2. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing

Türk Hukuk Sisteminde doğrudan doğruya mobbing ile ilgili bir madde bulunmamakta ancak hukuk sisteminde yer alan kişilik haklarının korunması ile ilgili kanunlar mobbing mağdurlarının haklarını korumasını sağlamaktadır. Ayrıca 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayı ile resmi gazetede yayınlanan mobbingin önlenmesine dair Başbakanlık Genelgesi ve Yeni Türk Borçlar Kanununda yer alan işverenin işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü de artık mobbingin Türkiye’de de tanınan bir kavram olduğunu göstermektedir. Yine de zamanla hukuk sisteminde de tam olarak yerini alacak olan mobbing ile ilgili son yıllara kadar dava açan ya da işverene bildiriye bulunanların sayısı yok denecek kadar azdır. Ancak Mobbing İle Mücadele Derneği yönetim kurulu başkanı Hüseyin Gün’ün yaptığı açıklamaya göre mobbing davlarında çok yoğun bir artış yaşanmaktadır. Şu ana kadar açılan mobbing davalarının sayısı on bini geçmektedir. Mobbinge karşı artık kayıtsız kalmamayacağını gösteren sayılara ulaşan mobbing davaları gün geçtikçe artmaktadır. Mobbing mağdurlarını koruyan yasalara mobbing açısından bakmak bu anlamda faydalı olacaktır.(Gün, 2012)

Türkiye mobbing kavramı ile ilk defa işverene işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu Tasarısı ile tanışmıştır. Genelde kadınlar üzerine mobbing uygulandığı düşünülse de erkekler de kadınlar kadar mağdur durumdadırlar. Hatta Türkiye’ de mobbing ile ilgili ilk davayı bir erkek bürokrat açmıştır. Toprak Mahsulleri Ofisinden Ş.T kendisinin ve ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle 15 bin TL tazminat talep etmiştir. İstifası istenen, rütbesi düşürülen, göreve

iadesi için açtığı davayı kazanmasına rağmen baskı ve yıldırmaya maruz kalan T. mobbing gerekçesiyle ilk mobbing davasını açan kişi olarak Türk Hukuk Tarihine geçmiştir(İzmir, Fazlıoğlu, 2011: 3-4).

Yeni Türk İş Kanununu, Yeni Türk Borçlar Kanununu ve mobbing ile ilgili olarak yayınlanan Başbakanlık Genelgesini mobbing çerçevesinde incelemek faydalı olacaktır.

1.4.2.1. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Açısından Mobbing

Yeni İş Kanununda mobbing ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamakta ancak bu kapsamda değerlendirilebilecek bir takım hükümler yer almaktadır. İş Kanununun birinci maddesinde Yeni İş Kanununun amacının, işveren ile işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin sorumluluk ve haklarını düzenlemek olduğu belirtilmiştir(Erdoğan, 2009: 326). Bu kanunla birlikte işçilerin çalışma ortamları, sorumlulukları ve hakları ile ilgili ciddi bir düzenleme yapılmış ve çalışanların ve işverenin hakları koruma altına alınmıştır.

1.4.2.2. Yeni Türk Borçlar Kanunu Açısından Mobbing

27836 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu 6. bölüm madde 417’de işçinin korunma başlığı adı altında, işverenin, işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, iş yerinde dürüstlük ilkelerini sağlamak ve özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları, uğramış olanların ise daha fazla zarar görmelerini önlemekle yükümlü olduğu net bir şekilde belirtilmiştir(Özgün, 2011). Bu kanun ile Türkiye’de psikolojik taciz ilk kez kanun maddelerinde kendine bir yer bulmuştur. Ancak bu madde tabii ki de yeterli değildir. Zamanla mobbing kavramı ile ilgili diğer kanunlarda da maddeler yer almaya başlayacaktır.

1.4.2.3. Mobbing ile İlgili Başbakanlık Genelgesi

19 Mart 2011 tarihli resmi gazetede 27879 sayılı , “İş Yerinde Psikolojik Tacizin(Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır(Bor, Özer, 2010):

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bu genelge ile artık mobbingin Türkiye’de de üstünde durulan bir konu olduğunu söyleyebiliriz. Yeni Borçlar Kanunu ile mobbing kavramından tam olarak bahsedilmese de mobbing davranışı olarak bahsettiğimiz bazı unsurlar üzerinde durulmuştur. Zaman içerisinde mobbing ile ilgili farkındalık yaratıldıkça kanunlarda değişecek ve mobbing kavramı tam olarak kanunlarda yer alacaktır. Avrupa’da konuyla ilgili çok sayıda dava bulunmakta ve ağır para cezaları uygulanmaktadır. Benzer davaların Türkiye’de de açılmasının sağlanması, mobbing konusunda bir bilinç oluşturulması ve işverenin keyfi davranışlarının sınırlandırılması ve son kertede ortadan kaldırılması, sendikaların bu konuda etkinliklerinin artırılması mobbingin azaltılması yönünde önemli bir adım olacaktır. Türkiye’de mobbing davaları açılmaya ve kazanılmaya başlanmıştır.

Ayrıca Anayasa, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, Türk Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarında yer alan bazı maddelerde mobbing davalarında, mobbing mağdurlarını koruyan maddeler içermektedir. Bu maddeler doğrudan mobbing ile ilişkili olmasa da kişilik haklarını koruyan nitelikte maddeler olduğu için mobbing ile ilişkilendirilebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU ÇERÇEVESİ

Baysal, iş görenleri yönetmede en önemli ve öncelikli sorunun, iş görenlerin mal ve hizmet üretimine en etkili biçimde katılımlarını sağlamak ve bu arada iş görenlerin sağlıklarının korunmasına olanak sağlayabilmek olduğunu belirtmiştir. İş görenlerin tutumları bilinebilirse eğer, çalışanın davranışlarını öngörebilmek ve kontrol etmek için bazı önlemleri almak mümkün olabilecektir ve iş görenler daha kolay yönlendirilecektir. Örgütlerde iş görenlerin tutumları iş davranışlarını etkilediği için önemlidir(Yüksel, 2002: 68). Örgütsel ortamlarda farklı iş tutumlarından biri de iş doyumudur. İş doyumunu bu anlamda örgütün devamlılığı ve verimliliği için önemli olan bir konudur. Çalışanların iş doyumunu arttırmak da yönetimin görevidir

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmıştır. 1930'lardan sonra önemi anlaşılmaya başlanmıştır. İş doyumunu kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Yöneticiler çalışanları için iş yeri ortamını olabildiğince sıkıntısız bir hale getirmekle yükümlüdürler. Çünkü çalışan insanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. Dolayısıyla iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında yakın bir ilişki olması kaçınılmazdır ve bu da aslında iş doyumunun insanlar için ne kadar hayati bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir(Sevimli, İşcan, 2005: 55).

2.1. İş Doyumu Tanımı

Basit olarak iş doyumunu veya iş tatmini çalışanların işlerinden hoşlanma, iş doyumunsuzluğu da işten hoşlanmama derecesi olarak nitelendirilebilir. Çalışanların iş doyumlarını kendisinden çok örgüt çevresi etkilemektedir(Yelboğa, 2012: 172).

İş doyumunu, yönetim, işletme ve örgüt psikolojisi alanlarında oldukça yoğun bir şekilde çalışılan bir konudur. İş doyumunu etkileyen birçok çevresel faktörler bulunmaktadır. Mobbing, örgütsel adalet, stres, örgüt kültürü, iş yükü düzeyi gibi faktörler iş doyumunu etkilemektedirler(Keser, 2006: 100).

Demir, iş doyumunun önemi ile ilgili olarak; sadece çalışanı değil tüm organizasyonu etkilemesinden kaynaklandığını belirtmiştir(Bakan, 2011: 241).Genel beklenti iş tatminin artırılması ile bireyin performans ve veriminin artacağı yönündedir(Özcan, 2011: 107).İş tatmini ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

Locke(1976), iş tatminini; “Kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygular” olarak tanımlamıştır(Aktaran, Özcan, 2011:108).

Balay(2000) iş tatminini; “Çalışanın sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimi veya çalışanın işine karşı gösterdiği duygusal tepki” olarak tanımlamıştır.

2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu hem birey, hem örgüt hem de toplum açısından çok önemlidir. Günün büyük bir çoğunluğunu çalışarak iş yerinde geçiren iş görenler, buldukları durumdan doyum alamazlarsa mutsuz birer birey olurlar. Mutsuz bireylerin bulunduğu bir toplumda mutsuz bir toplum olacaktır. Dolayısıyla mutsuz insanlar üretmek istemeyecek ve verim düşecektir. Kısacası bir örgütte iş doyumunu sağlamak hem örgütün ayakta kalması için bir zorunluluk, hem de toplum ve bireylerin sağlığı için örgütün görevidir.

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki mevcuttur. İş yerinde doyum sağlayamayan bireylerde psikolojik sağlığın ve fiziksel sağlığın bozulabildiği yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Ayrıca iş doyumsuzluğu yaşayan bireylerde sigara, alkol, uyuşturucu bağımlılığı da görülebilmekte ve dolayısıyla yaşam doyumunu da azalmaktadır. Bunun tersine yaşam doyumunu da iş doyumunu etkilemektedir(Spector 1997: 70 den aktaran Sun, 2012: 3-4)

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş ortamında, örgütlerin ayakta kalabilmelerinin ve büyüyebilmelerinin yolu, iş gören kaynağını etkili ve verimli bir şekilde kullanmaktan geçmektedir. Bu nedenle insan kaynağı iş dünyasında, örgütlerin başarısı için mutlak bir değişken olarak yerini almıştır(Tura, 2012: 38).

Örgütün beşeri sermayesi olan birey için yapılan birçok araştırma göstermiştir ki işinden tatmin olan bireyin örgütteki verimliliği çok daha fazladır. Artık insanın bir makine gibi çalıştırılmayacağı, onun fiziksel ve ruhsal yapısıyla bir bütün olarak örgütte yer aldığı ve motive edilerek örgüte olan bağlılığının artırılması gerektiği ön plana çıkmıştır. İşinden tatmin olamayan bireyin önce ruhsal sağlığı etkilenmekte ve bunun sonucu olarak fiziksel rahatsızlıklar görülebilmektedir(Karcioğlu, Akbaş, 2010: 140).

Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri işlerinden yeteri kadar tatmin olmalarına bağlıdır. İş doyumu dinamik bir yapıya sahiptir. Yöneticiler bir kez iş doyumu sağlayıp, sonra bu konuyu birkaç yıl görmezden gelemeler. İş doyumu hızlı elde edilebildiği gibi, hızla iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş doyumsuzluğu örgütün bağlılık sistemini zayıflatarak, örgütün iç ve dış tehditlere karşı göstermesi gereken tepkiyi azaltır, yavaşlatır ve hatta yok eder(Akşit, 2010: 32-36). Bu da örgütün bir süre sonra küçülmek ve hatta ortadan kaldırılmakla karşı karşıya kalacağına göstergesidir.

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve kendilerini gerçekleştirmek istemektedirler. Bu Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en son basamaktır. Artık fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını karşılayan iş gören bir sonraki adımda sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve sonrada kendini gösterme ve kendini gerçekleştirmeyi isteyecektir. Ancak iş doyumunu yeterince sağlayamayanlar psikolojik olgunluğa erişememektedirler(Sat, 2011: 5).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kişisel, duygusal ve sosyal içerikli olan iş doyumu, başka bir birey tarafından direk olarak gözlenemeyen, ancak kendisi tarafından hissedilerek tanımlanabilen, çalışanın iç huzurunu ve iç zevkini anlatan bir kavramdır. İş tatmini kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Örneğin bir kişi için yükselme olanakları birinci planda

doyum sağlarken, diğer biri için ücret birinci planda olabilir(Örücü, Yumuşak, Bozkır, 2006: 40).

Blegen tarafından yapılan 48 araştırma ve 15.408 denek ile gerçekleştirilen, iş doyumunu ile ilişkili değişkenler ve bunların iş doyumuna etki dereceleri incelenmiştir. Tabloda iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörler, iş doyumunu ile aralarındaki ilişki derecelerine göre sınıflandırılmıştır(Arısoy, 2007: 99):

Tablo 2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler Ve Etkileme Dereceleri

İş Doyumunu Etkileyen Bazı Faktörler	İş Doyumu İle İlişki Dereceleri
<ul style="list-style-type: none">• Stres• İşletmeye bağlılık	ÇOK GÜÇLÜ
<ul style="list-style-type: none">• Üstler ile iletişim• Özerklik• Takdir edilme• İş arkadaşlarıyla ilişkiler• Ödül dağılımında adalet• Denetim	ORTA
<ul style="list-style-type: none">• Yaş• Eğitim düzeyi• Aynı işte kalma çabası• Profesyonellik	ZAYIF

Tablo 2.1. incelendiğinde kişisel özelliklerin, örgüt özelliklerine kıyasla iş doyumunu açısından daha etkisiz olduğunu görmekteyiz. Kişisel özellikler, örgütsel özelliklerle birlikte iş doyumunu etkileyen kavramlar olarak yorumlanabilir. Tek başlarına etkileri çok zayıf gibi görünse de, iş doyumunu anlayabilmek için incelenmesi ve bilgi sahibi olunması gereken bir bölümdür.

2.3.1. Kişisel Faktörler

Bireyin kişiliği, değer yargıları, inançları, beklentileri, sosyo-kültürel çevresi iş doyumunu sağlamada veya iş doyumsuzluğuna neden olmada birincil etkenlerdendir. Ayrıca yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem de iş doyumunu etkileyen diğer kişisel faktörler olarak sıralanabilir.

Vroom'un bekleyiş kuramında ele alınan üç varsayım(Büyükses, 2010: 21):

- Bireyin davranışı, kişisel özellikleri ve çevresel koşulları tarafından belirlenir ve yönlendirilir.

- Her insan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptir ve buna bağlı olarak ödül beklentileri de birbirinden farklıdır.
- İnsan kendi istediği ödüllere ulaşmak için çaba sarf eder.

Bu üç varsayıma göre bireylerin iş tutumları kişisel özelliklerine ve çevresel koşullara bağlıdır. Burada çevresel koşullar derken daha çok iş çevresi yani örgüt ortamından bahsedildiğine de dikkat edelim. Bireyleri motive eden araçlar ve iş doyumunu kriterleri kişiden kişiye farklılık gösterir ve bireyin beklentisini karşılamayan bir ödülün çalışana verilmesinin bir anlamı olmayacak, çalışanın performansını etkilemeyecektir(Büyükses, 2010: 21). Bu anlamda kişisel özelliklerin incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

2.3.1.1. Kişiliği, Değer Yargıları, İnançları, Sosyo-Kültürel Çevresi

Kişilik bir bireyi diğerlerinden ayıran özellikler bütünüdür. Çalışanlar iş yaşamlarında kişilik özellikleri doğrultusunda olan davranışlarda bulunurlar. Örneğin nevrotik, sinirli, karamsar yapısı olan birinin bu özelliklerini iş yaşamına yansıtılmaları imkansızdır(Keser, 2006: 119).

İş yaşamında kişilik özellikleri bireyin iş doyumunu etkileyen unsurlardan biridir. Dışa dönük, sosyal, kendini ifade edebilen bireylerin iş doyumunu daha yüksek, fakat içe kapanık, sinirli, karamsar kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin iş doyumları daha düşük olabilir.

Ayrıca A ve B kişilik tiplerine bağlı kişilerde iş doyumunun farklı olabileceği düşünülmüştür. Bunun sebebi A kişilik tipine sahip olan kişilerin, yükselme, başarı hırsı, heyecanlılık, duygusallık, zamana karşı yarışmak, saldırganlık, işleri hemen bitirme eğilimi, işlere aşırı bağımlılık, dinlemeyi sevmemek gibi birçok özelliği vardır ve bu özellikler aslında bireyi bir taraftan da strese sokan özelliklerdir. B tipi kişiliğe sahip kişilerde daha sakin, zaman ve başarı ile ilgilenmeyen, kendisinden emin ve sağlığına düşkün bireylerdir. Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile kişiliğin A ya da B olması arasında herhangi bir anlamlı sonuç olmadığını ortaya koymaktadır(Batıgün, Şahin, 2006: 33).

Değer yargılarının da iş doyumuna üzerine doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin birbirleri ile çalışma ortamında daha fazla ilişki kurduğu ve bu sayede ortak iletişim sistemi, belirsizlik ve uyum fazlalığı gibi faktörler de ortadan kalkmaktadır. Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarından koordinasyon, iş doyumuna ve işe bağlılık artmaktadır (Sevimli, İşcan, 2005: 56)

Ayrıca bireyin içinde büyüdüğü ve yaşamaya devam ettiği sosyo kültürel çevrenin bireye aşıladığı tutum ve değerler açısından işe karşı tutumlarını değiştirebileceği düşünülmüş, Baysal (1981)' in yaptığı araştırma sonucunda kentte yaşayan kesimin daha az çalışılan, kolay işleri tercih ettikleri, kırsal kesimde yaşayanların ise buna zıt bir tutumda oldukları sonucuna varmıştır (Sevimli, İşcan, 2005: 56).

Kişisel özelliklerin değişmesi bireyin beklentilerini de değiştirecektir. Değişen beklentiler ile işin ve iş ortamının beklentileri karşılama düzeyi arasındaki ilişki iş doyumunu meydana getirecektir. Her bireyin genel bakışın dışında birbirinden farklı sosyal çevresi, yaşı, cinsiyeti gibi özellikleri bir araya getirildiğinde iş doyumunun sağlanabilmesi için genel tanımlamalar dışında daha özel araştırmalara da gerek olduğu unutulmamalıdır.

2.3.1.2. Yaş

Cherrington'a göre yaşın iş tatmini üzerine dolaylı yönden etkileri bulunmaktadır. Buna göre yaşça daha büyük olanlar açısından, ücretin yüksek olması, işletmede uzun süredir bulunuyor olması, tecrübelerine güvenmesi, örgütte yüksek kademedeki bulunuyor olması gibi nedenlerle iş doyumuna daha yüksek olmaktadır (Çarıkçı, 2000: 157). Ancak diğer taraftan aynı yaşta bulunan başka bir çalışan, iş yaşamında bu özelliklere sahip olmayan bir işte çalışıyorsa, iş doyumuna azalır hatta iş doyumuna azalması artar.

Genç çalışanları düşünürsek işin geliştirilebilir, terfi olanağı yüksek bir iş olması çalışan açısından doyumun yüksek olması için yeterli olabilir. Ama aynı çalışan örneğin beş yıl boyunca aynı mevki de çalıştırılırsa iş doyumuna azalma meydana gelecektir.

Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar da farklı sonuçlarla karşılaşmışlardır(Arısoy, 2007: 96):

- İleri yaşta çalışanlar genç çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahiptirler.
- Yaş ve deneyim aynı zamanda arttıkça iş doyumunu azalmaktadır.
- Yaş ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Kısacası yaş direk olarak iş doyumunu ile ilişkilendirilemeyen fakat farklı etkenlerle birlikte düşünüldüğünde iş doyumuna olan etkisini de görmezden gelemeceğimiz bir gerçektir.

2.3.1.3. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar sonucunda cinsiyet ile iş doyumunu arasında istikrarlı bir ilişki bulunamamıştır. Bazı araştırmalarda ilişki varken bazı araştırmalarda anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Güler'in endüstri işçilerinin, farklı değişkenlerin iş doyumunu ve iş verimi üzerine ilişkisini incelediği çalışmasında cinsiyetin iş doyumunu etkilemediği, ancak medeni durum ve kaygı düzeyleri ile birlikte iş doyumunu üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Sürekli kaygısı düşük olan bekar kadın ve evli erkeklerde, evli kadın ve bekar erkeklere göre iş doyumunu daha yüksektir(Şanlı, 2006: 25).

Karamanoğlu'nun kimya, kağıt ve tekstil sanayinde çalışanların iş doyumunu üzerine yaptığı araştırma sonucunda kadınların erkeklere oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur(Şanlı, 2006: 25).

Bodur ve Güler sağlık yöneticilerinin iş doyumunu incelemiş fakat cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır(Şanlı, 2006: 26).

2.3.1.4. Eğitim Düzeyi, Yeterlilik Düzeyi

Yeterlilik düzeyi de iş doyumunu etkileyen diğer bir özelliktir. Yeterlilik yetenek ve beceri boyutlarından oluşur. Yetenek bireyin herhangi bir durum veya düşünceyi anlayabilmesini ve bunun üstesinden gelmesini ifade etmektedir. Beceri ise

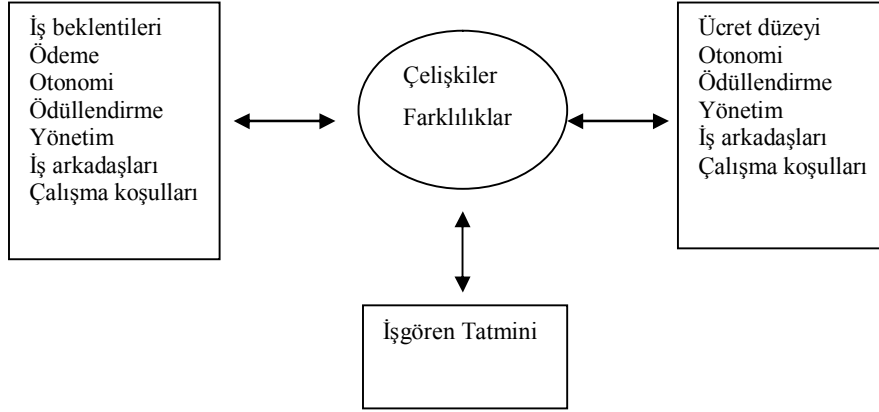
bireyin o an içinde bulunduğu ortamda ki durum veya düşünceyi anlayabilme ifade edebilmesidir. Çalışanlarda söz konusu işi gerekli şekilde yapacak yeterlilik yoksa performans istenilecek düzeyde olmayacaktır. Bunun sonucunda da çalışan strese girecek, bu durum çalışanın işten ve işyerinden soğumasına neden olacaktır(Tor, 2011: 50).

Yeterliliğin olabilmesinin diğer bir boyutu da işi yapabilmek için gerekli eğitimi almış bulunmaktır. Çalışana eğitimini almadığı bir görev verilirse birey bu işte yetersiz olacak ve bunun sonucunda da strese girerek işten soğuyacaktır.

Ama bazı durumlarda işin gerekliliği değişebilir veya gelişebilir. Bu durumda yönetimin bireyleri yetersiz hissetmesini engellemeleri bunun içinde sürekli eğitimi örgüt kültürü içine yerleştirmeleri, çalışanlar ile sürekli iletişim halinde olarak yetersiz oldukları konularla ilgili eğitim verilmesini sağlamaları gerekmektedir.

Güler'in endüstri işçileri üzerine yaptığı iş doyumunu ile ilgili araştırmasında, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde iş doyumunun daha düşük olduğu belirlenmiştir (Şanlı, 2006: 25). Tabii farklı bir iş için eğitim düzeyi yüksek olanların iş doyumunu daha yüksek olabilir.

Kısacası kişisel özellikler ile iş doyumunu arasında ilişkilerin bulunduğu inkar edilemez. Luthans iş tatmininin iş görenin işinden bireysel beklentileri ile gerçek iş ortamının sunduğu koşulların arasındaki farkın az olmasıyla arttığını belirtmektedir. Tabii çalışma ortamı bireye beklentisinden daha fazlasını da verebilir. Biz burada beklentilerin tam olarak karşılanamayacağı hipotezi üzerinden yorumda bulunmaktayız (Özdemir, 2006: 74). Beklentileri farklılaştıran unsurlar nelerdir diye sorarsak, kişisel özelliklerdir cevabını verebiliriz. Birçok boyutu olan kişisel özellikler değiştikçe beklentiler de değişecektir. Dolayısıyla beklentilerin bu kadar farklı olabileceğini bildiğimize göre iş doyumunu tam olarak sağlamak imkansız gibi görünmektedir. Zaten amaç iş doyumunu olabildiğince yüksek olmasını sağlamaktır.



Şekil 2.1. Bir İş Tatmin Modeli(Özdemir, 2006: 76)

Burada önemli olan nokta yönetimin, iş görenin beklentileri ile iş ortamı arasında bir uyumlaştırma çabasına girmesidir. Ancak bu şekilde bireyde iş doyumunu sağlanabilir.

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı kabul edilmekle birlikte, alt gruplar içinde farklı durumlar iş doyumunu sağlayabilmektedir. Etkili ödül ve terfi sistemleri, kaliteli örgütsel iletişim, ücret, katılımcılığı esas alan örgütsel yapılar iş tatminini etkileyebilir. Tabii bu hususta bireysel farklılıklar da göz önünde bulundurulup, kesin sınırlar içinde ifade edilemeyeceği de unutulmamalıdır(Gürbüz, Bekmezci, Mert, 2010: 130). Çalışanların iş doyumunu yükseltmesi için yapılması gereken örgütsel düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir(Aşık, 2010: 47-48):

- Örgütler vizyonu, misyonu, stratejilerini ve politikalarını belirlemelidir. Çünkü şeffaflık iş doyumunu sağlayan bir unsurdur.
- İnsan kaynakları işe eleman seçerken etkili bir çalışma yapmalı, böylece çalışanların işe uyumu konusunda çıkabilecek sorunlar önlenir ve iş doyumunu artırır.
- Örgüt, çalışanların eğitilmesi ve geliştirilmesi için gerekli eğitim olanakları sağlanmalıdır. Böylece örgüt içi beşeri ilişkilerin gelişmesine, ekip ruhunun oluşmasına ve kendini gerçekleştirilmesine katkıda bulunarak iş doyumunu artırılır.

- İş güvencesi çalışanların iş tatmini açısından hayati bir önem taşır. Çalışanlara olağanüstü durumlar dışında çalışkan ve başarılı oldukları sürece işlerinden çıkarılmayacakları hususunda güven verilmelidir. Böylece iş doyumunu artacaktır.
- Çalışan için ücret iş değerlendirmesine göre yapılmalı, hakkettiği ücret adil bir şekilde ödenmelidir.
- Yöneticiler belirli aralıklarla çalışanlara örgüt hakkında anket uygulamalı böylece örgütün aksayan yönleri tespit edilmeli ve çalışanların istek ve rahatsızlıklarından haberdar olunmalıdır. Böylece çalışanların sorunları kısa sürede çözülür ve iş doyumunu artırır.
- Örgütte katılımcı yönetim uygulamalarına yer verilmeli, çalışanların alınacak kararlara katılmalarına teşvik edilmelidir.
- Terfi ve ödül sistemleri herkese eşit ve adil bir şekilde uygulanmalı, örgüt içinde yöneticiler ve iş görenler arasında açık kapı ve bilgi akışı sistemi uygulanmalıdır.
- Çalışanlara potansiyellerini kullanma imkanları sunulmalıdır.
- Çalışanlar arasında doğru ve iyi bir iletişim olması sağlanmalıdır. İyi bir iletişim ile meydana gelen sorunlar büyümeden ortadan kaldırılabilir.

2.3.2.1. Ücret

İş görenin iş tatmini, ücret değişkeni tarafından irdelendiğinde, çalışması karşılığında alınan ücret ile kendi inancına göre alması gerektiği maaş arasındaki farka göre belirlenecektir. Alınan ücretin, ödenmesi gerektiğini düşündüğü ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanır(Tosun, 1981: 139). Çalışanların ödenmesinin gerekli olduğu ücreti belirlerken kullandıkları ölçüt ise diğer çalışanlar ile kıyaslama yapılarak elde edilir(Baysal, 1987: 34).

2.3.2.2. Örgüt Büyüklüğü

Örgüt büyüklüğünün iş doyumunu üzerinde olumludan çok olumsuz etkisi vardır. Burada bahsedilen büyüklük faaliyet birimlerindeki yüksekliktir. İş doyumundaki azalma işe devamsızlığa dolayısıyla da uyumlaşmanın azalmasına neden olmaktadır. Büyük hacim, işe devamsızlık, işgücü devri ve düşük iş doyumunu ile kesin olarak ilişkili olduğu söylenebilir. O halde iş doyumunun artması için daha küçük birimlerle çalışılması avantaj sağlayacaktır denilebilir(Ozan, 2007, 34-35).

2.3.2.3. Yükselme(Terfi) Sistemi

Terfi imkanlarının iş tatmini üzerinde etkileri bulunmaktadır. Terfilerin adil olması iş doyumunu arttıran bir faktör olarak kabul edilmektedir (Saal, Knight, 1988' den aktaran Sevimli, İşcan, 2005: 58). Terfi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar arasında bir bütünlük bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda terfi sistemi ile iş memnuniyeti arasında pozitif, bazılarında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buradaki ana sorun terfi olanaklarının kurumdan kuruma veya özel sektörden kamuya farklılık göstermesi şeklinde ifade edilebilir (Akdoğan, Köse, 2012: 53).

2.3.2.4. İşin Özellikleri

Telman'a göre işin özellikleri de çalışanın iş doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin bir iş ne kadar beceri gerektiriyorsa o kadar doyum sağlayacaktır. Sürekli aynı türde, pek fazla uzmanlık gerektirmeyen, çok kolay öğrenilebilen becerilerin kullanıldığı işlerde çalışanlar genellikle daha doyumsuzdur (Keser, 2006: 105)

Robbins'e göre çalışanlar belli bir düzeyde özgürlük tanınan işleri tercih etme eğilimindedirler. Böyle işler iş doyumunun daha yüksek olduğu işlerdir. Kişiye karar verme özgürlüğü, işe geliş gidiş saatlerinde bir miktarda olsa esneklik sağlanarak bireye verilen özgürlük, çalışanın işinde mutlu eden ve daha az strese sokan durumlar meydana getirecek ve bireyin iş doyumunu artacaktır(Keser, 2006: 105).

İşin bireyin yeteneklerine uygun olması, yani ne yapabileceğinden çok daha kolay bir iş, ne de yapamayacağı kadar zor bir iş olmaması gereklidir.

Keser(2006) 'in yaptığı araştırmaya göre iş yükü ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Kısacası işin özellikleri bireyin işten doyum sağlama düzeyini belirleyecektir. Ancak bu sınırlar net olarak ifade edilememekte, çünkü çalışanların kişilik özellikleri bu anlamda ciddi farklar yaratmakta, beklentileri farklı kılmaktadır. Ama yine de genel olarak çalışanların birçoğu için uygun çalışma ortamının oluşturulup, iş doyumunun artırılması ve neticesinde de verimin ve sürekliliğin sağlanması için yönetimin bu konu ile ilgili olarak bilgilendirilmesi gerekir. Yönetim bu konu ile ilgili olarak bilgilendirilirken geri dönütlere de önem vermeli midir? Geri dönütü sağlayan şey o şirkette nedir? İletişimdir ve iletişim örgütün varlığı için vazgeçilmez bir kavramdır. Bu kadar önemli olan bir kavram iş doyumunu da etkiler mi?

2.3.2.5. İletişim

Tikici'ye göre bireyler arası iletişim, bilgi, fikir ve duyguların bir kimseden diğerine geçme sürecidir; ancak bu sürecin oluşabilmesi için bireyler arasında bir ilişkinin kurulması gerekir. O halde iletişim, insanları birbirine bağlayan ve onların sosyal bir grup halinde ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlayan bir bağıdır. Bu bağın iki insanı birbirine bazen yakınlaştırıcı, bazen de uzaklaştırıcı rol oynadığını söyleyebiliriz(Gözen, 2007: 33).

O halde iletişimin, bozucu değil yapıcı olması gerekmektedir. Ayrıca iletişim çalışanların geri dönüt verebilecekler, şeffaf bir yapıya sahip olması önemlidir. İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden beklenenleri, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini, diğer çalışanların kendileri hakkındaki düşüncelerini öğrenebilirler. Örgütsel anlamda bilginin iletilmesi, yönetim açısından önemli olmakla birlikte, iş görenlerin olumlu tutumlar edinmeleri yani iş doyumunu sağlamaları açısından da etkili olduğu söylenebilir(Orpen, 1997' den aktaran Yüksel, 2005: 293).

2.4. İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumunu ile ilgili 6000' in üzerinde araştırma yapılmıştır(Tarlan, Tütüncü, 2001: 143). İş doyumunu ile ilgili yapılan bazı tezler tablo 2.2.' de derlenmiştir.

Tablo 2.2. İş Doymu ile İlgili Yapılan Araştırmalar			
Ülke	Kaynak	Çalışma Grubu	Bulgular
Türkiye (2003)	Dikmen, (2003), “Örgüt Yapısının Hastanelerde İstatistikine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”	Hastane çalışanları	-Formelleşme ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki vardır.
Türkiye (2010)	Karcıoğlu, Akbaş, (2010), “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.24, S.3, s.139	Kamu ve özel sektörde çalışan sağlık çalışanları	-Psikolojik şiddet ve iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
Türkiye (2009)	Doğan, (2009), “İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doymuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği	Kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler Ankara İli Sincan İlçesi	-Mobbing ile iş doymu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.
Türkiye (2008)	Çalışkan, Tepeci, (2008), “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, Turizm Araştırmaları Dergisi, C.19, S.2, s.145	Antalya, Kapadokya, Bodrum bölgelerinde faaliyet gösteren otel çalışanları	-Yıldırma davranışı ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
Türkiye (2007)	Toker, (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.8, S.1, s.101	5 ve 4 yıldızlı otellerde çalışanlar	-33-42 yaş grubu ile 18-25 yaş grubu arasında anlamlı fark vardır. -Kadın ve erkeklerde iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. -Evli veya bekar çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. -Lise mezunlarının , üniversite mezunlarına göre iş tatmin düzeyleri daha yüksektir. -Turizm eğitimi almayanların, alanlara oranla iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.
Türkiye (2008)	Taşdan, Tiryaki, (2008), “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doym Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Eğitim ve Bilim, C.33, S.147, s.54	Trabzon’da bulunan özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenleri	-Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doym düzeyleri ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında devlet ilköğretim okulu öğretmenlerine kıyasla yüksek bulunmuştur.
Türkiye (2007)	Göktaş, (2007), “Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi”, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.1, S.1, s.23	Balıkesir ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenleri	-Beden eğitimi öğretmenlerinin genel olarak iş doym düzeylerinin yüksek olduğu (memnunum) tespit edilmiştir. -Cinsiyet, aylık gelir ve mesleki kıdem değişkenleri açısından iş doym düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. -Maaş yeterliliği, yaş ve araç-gereç yeterliliği değişkenlerine göre iş doym düzeylerinde farklılıklar belirlenmiştir.
İstanbul (2010)	İnandı, Ağgün, Atik, (2010), “Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine göre, İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doym Düzeyleri”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C.6, S.1, s.123	Türkiye genelinde 21 il merkezinde çalışan ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri	-Yöneticilerin iş doym düzeyleri öğretmenlere göre daha yüksektir.

2.5. İş Doymu İle İlgili Kuramlar

Endüstri devriminin ilk zamanlarında makineleşmeye verilen önem insan unsurunu ikinci plana atmıştır. Zaman içinde değişen sosyoekonomik yapı nedeniyle insan unsurunun üretimdeki rolü ve değeri anlaşılmıştır. İşletmelerin ve organizasyonların amaçlarına ulaşabilmek için önemi gittikçe artan insan unsurunun amaçları ile örgütün amaçlarını uzlaştırma gereği ortaya çıkmıştır. Bilim insanları

üretimdeki insanlar üzerine birçok araştırma yapmış ve bunun sonucunda, iş doyumu ile ilgili kuramlar ortaya konulmuştur(Çivilidağ, 2011: 57).

2.5.1. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İş doyumu ile ilgili farklı kuramlar arasında en çarpıcı olanlardan biri Herzberg'in Çift Faktör Kuramıdır. Bu kurama göre, iş ile ilgili olumlu tutumu destekleyen etmenler başarıma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bu etmenlerle ilgili olumlu tutum sergileyen birey işi ile de ilgili olumlu tutum sergilemektedir. Dolayısıyla bu etmenler “güdüleyen” ya da “doyum sağlayan” etmenler olarak tanımlanır. İşle ilgili olumsuz tutumu destekleyen etmenler ise; işletme politikası ve yönetimi, teknik gözetim, kişiler arası ilişkiler, gözetim ve çalışma koşullarıdır. Bu etkenler çalışanın iş etkinliğiyle değil, iş çevresi veya işte ki konumuyla ilgilidir. Bu nedenle “hijyen” etmenleri olarak adlandırılır(Çelen, Piyal, Karaodul, Demir, 2004: 299).

Kurama göre, güdüleyen etmenlerin beslenmesi iş doyumu sağlarken, hijyen etmenlerinin beslenmesi doyumsuzluğunun önlenmesine katkı yapar ama, iş doyumu sağlamaz. Öyleyse işte doyumlu olmanın karşıtı, doyumsuz olmak değil, doyumlu olmamaktır(Çelen, Piyal, Karaodul, Demir, 2004: 299).

2.5.2. Kişisel Karşılaştırma Kuramı

Bu kuram, çalışanın yaptığı iş karşılığında elde ettiği kazançları değerlendirmesi esasına dayanır. Mc Cormick ve Ilgen (1980)'e göre çalışan, standartları ile gerçekte elde ettiklerini karşılaştırmakta ve bu karşılaştırma sonucunda farkın az olması durumunda çalışanın iş doyumu artmaktadır.

Mobley ve Locke (1970)'a göre standartlar ihtiyaçlardan ziyade değerlerden türemektedir. Onlara göre tüm insanların ihtiyaçları aynı fakat değerleri farklıdır. Örneğin; aynı iş yerinde çalışan ve ihtiyaçları aynı olan iki kişiden paraya çok değer veren biri az maaşlı bir işten memnun olmazken, geçinebileceği paraya razı olan diğeri aynı işten memnun olabilmektedir(Aktaran, Çivilidağ, 2011: 58).

2.5.3. Adalet ve Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Patchen (1961)'in öne sürdüğü adalet ve sosyal karşılaştırma kuramına göre, birey aldığı ücreti, başka bir çalışanla kıyaslar. Kıyaslama yapılan kişinin içinde bulunduğu koşullar önemlidir. Patchen kuramına göre, bireyin aldığı ücret ve çalışma pozisyonları karşılaştırma yapmak için iki önemli unsurdur. Bu karşılaştırmada birey aynı pozisyonda çalıştığı başka bir çalışanın kendisinden fazla ücret alması durumunda iş doyumsuzluğu yaşarken, kendisinden daha üst pozisyonda çalışan birinden daha da yüksek ücret alması durumunda iş doyumunu yaşamaktadır(Kantar, 2008: 57 den aktaran Çivilidağ, 2011: 58).

2.5.4. Kişiler Arası Karşılaştırma Kuramı

Salancik ve Preffer 1977 yılında iş doyumunu kapsamında kişiler arası karşılaştırma kuramını ortaya atmıştır. Bu yaklaşıma göre kişi kendisini benzer konumdaki diğerleri ile karşılaştırarak doyum yargısına ulaşır. Kendi düzeyinde olan kişilerin doyum düzeylerini birey kendilerine bir standart olarak kabul eder. Yani aynı düzeyde olan iki mühendis ücret, kabul görme, iş yükü bakımından birbirlerinin elde ettiklerini bir karşılaştırma standardı olarak kullanırlar. Birey diğerleri çerçevesinde doyum kararına ulaşmaktadır. Çalışanlara adil davranılmalıdır. Aynı konumda çalışan bireylere farklı ücretlendirmeler yapılması hem doyumsuzluk hem de ilişkisel bozukluklara neden olabilir(Yetim, 1997: 78' den aktaran Özkan: 140).

2.5.5. Karşıt Süreçler Kuramı

Landy doyumun, merkezi sinir sisteminden kaynaklanan fizyolojik bir süreç olduğunu öne sürmüştür. Kurama göre yaşam aşırılıkları dengeleyen, nötrleştiren bir optimum üzerinde temellenmektedir. Landy uzun dönemde bireylerin yaşamlarını optimalleştirdiklerini savunur. Buna göre kişi işini hoş, çekici buluyorsa yaşanan bu uç duygu durumu bir süre sonra karşıt süreçler yoluyla nötrlenecektir(Yetim, 1997: 78).Ancak bu kuramı destekleyen bir veri yoktur. Kuram işten sıkılma ile ilgili bir açıklama getirirken iş doyum ya da doyumsuzluğu ile ilgili herhangi bir bilgi vermemektedir(İlgün, 2010: 19' dan aktaran Özkan, 2011: 141).

2.5.6. Cornell Modeli

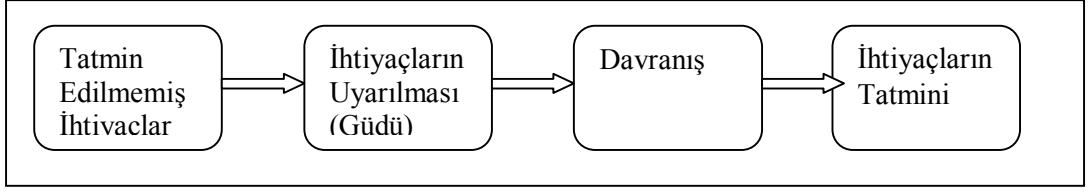
1969 yılında Smith, Kendal ve Hulin tarafından geliştirilen bu modele göre iş doyumu, iş görenin işiyle ilgili duyguları ya da iş durumunun değişik boyutlarına karşı geliştirdiği duygusal tepkilerdir. Bu duygular, iş görenin makul ve adil bir karşılık alma beklentisi ile yaşadığı tecrübeler arasında oluşan farklılıktan kaynaklanmaktadır(Sun, 2002: 20).

Referans çerçevesi kısa-uzun süreli, mutlak-görelî ve tanımlayıcı-değerlendirici olmak üzere üç boyutu vardır. Birey işini yaşamı boyunca çalışabileceği tüm işler çerçevesinde değerlendirirse uzun süreli referans çerçevesine örnek olacaktır. Eğer birey işe giderken diğer işleri için ayıracak vaktinin olup olmadığı, amirinin o gün sabırsızlığı gibi unsurlar ise kısa süreli referans çerçevesine örnektir. Birey değerlendirmelerini bir referans noktası belirleyerek, yani bir standarda göre yapar. Bu standart bazen mevcut bir durumdan bağımsız olması nedeniyle mutlak, bazen de dışsal, yani mevcut bir duruma bağlı olması nedeniyle görelî olabilir. Referans çerçevesinin tanımlayıcı boyutu sıcaklık, kirlilik, mesai saatleri gibi tamamen işe özgü, yoruma açık olmayan konularla ilgilidir. Değerlendirici boyutu ise amirin yeterliliği, yönetimin ne kadar adil davrandığı gibi tamamen öznel konularla ilgilidir(Toker, 2007: 96).

2.5.7. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etmek doğrultusunda hareket etmelerine neden olan güdülerini, faktörlerini anlayan bir yönetici, bu ihtiyaçları dolaylı veya dolaysız olarak tatmin etmek yoluyla personelini daha iyi yönetebilir(Özdemir, 2006: 82).

Motivasyon, kurumun çalışanların ihtiyaçlarını tatminle sonuçlandırarak bir iş ortamı yaratarak, bireyin harekete geçmesi ve isteklendirilmesi olarak tanımlanabilir. Kurumda bireyler işlerini etkili ve verimli bir biçimde başarmak için motive olmalıdır. Herkesin bir takım ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçlar harekete geçirilene kadar kişi motive olamaz(Polat, 2008: 26).



Şekil 2.2. Motivasyon Süreci(Polat, 2008)

Şekilde de görüldüğü üzere çalışanlar da ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir takım davranışlarda bulunacak ve sonucunda da ihtiyaçları tatmin olacaktır. İş doyumuna da birey için bir ihtiyaçtır ve iş doyumunu sağlayabilmek için bireyi işe motive etmek ve motivasyonunu sürekli yüksek tutmak hem çalışanın verimliliğini arttıracak hem de birey açısından sağlıklı bir iş ortamı oluşturacaktır.

Maslow 1943 yılında yazdığı bir makalede insan ihtiyaçlarını beş ana gruba ayırarak alttaki ihtiyaçların karşılanmadan üstteki ihtiyaçların karşılanamayacağını belirtmiştir. Maslow'a göre ihtiyaçlar hiyerarşisi insanlarda güdüleyici bir görev üstlenmektedir. Belli bir basamakta ki ihtiyacı karşılayan birey bir sonraki basamaktaki ihtiyacı karşılamak için güdülenmiş başka bir deyişle motive olmuştur. İnsanların ihtiyaçları sınırsızdır. Dolayısıyla insanlar aslında motive olmak için her an hazır durumda beklemektedir. Önemli olan doğru motivasyon yöntemlerini kullanarak bireyi daha verimli çalışmaya sevk edebilmektir(Polat, 2008: 29).



Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin, İş Dışı Tatmini ve İş Tatmini ile İlişkilendirilmesi(Polat, 2008)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu doğrudur. Çalışan işinden doyum alabilmek için sürekli güdülenmeye, bunun içinde ihtiyaçların yerine getirilerek, bir sonraki basamakta bulunan ihtiyacı sağlamak için tekrar güdülenme sürecine girmiş olması gerekmektedir. Örneğin iş güvencesi bulunan bireyin daha fazla ve verimli çalışması için daha yüksek statülerde çalışabileceği konusunda bilgilendirilerek motive edilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MOBBİNGİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ: MERSİN İLİ TARSUS İLÇESİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasında amaç, mobbinge uğrama düzeyi ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını araştırmaktır. Okullarda çalışan öğretmenlerin mobbinge uğrama düzeyleri ve iş doyum düzeyleri demografik özelliklere göre tespit edilmek istenmiştir. Cinsiyet, yaş, branş, çalışma süresi, görevi çalıştığı birim değişkenleri göz önünde bulundurularak mobbing ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olanlar ve olmayanlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırma kamu okullarında çalışan öğretmenlere uygulanmış ve mobbingin kamu kuruluşlarından okullarda çalışan öğretmenler için de önemli bir sorun olabileceği, iş doyumunun iş verimi için önemli olduğu vurgulanmak istenmiştir.

3.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada bilgi toplamak amacıyla bir adet soru formu ile iki adet ölçek formu kullanılmıştır. Katılımcılara öncelikle demografik özellikleri hakkında bilgi almak için demografik soru formu uygulanmıştır. İkinci olarak Pınar Tinaz, Sibel Gök ve Işıl Karatuna' nın birlikte hazırladığı mobbinge maruz kalma taciz türleri ve tacizle mücadele yöntemleri üzerindeki algılamaları belirlemek amacıyla oluşturdukları "İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği" dir. Üçüncü olarak Weiss, David, England ve Lofquist tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 20 sorudan oluşan, Baycan tarafından Türkçeye çevrilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" dir.

3.2.1. Demografik Soru Formu

Demografik değişkenlerle ilgili soru formunda 6 soru bulunmaktadır. Bu maddeler okul birim, çalışma süresi, görev, cinsiyet, branş frekansını tespit etmeye yöneliktir.

3.2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek, Weiss, David, England ve Lofquist tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve Baycan tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğidir(Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçek içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmaktadır. İçsel doyum 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20, dışsal doyum; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerini içermektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20' ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerin 12' ye, dışsal doyum puanı ise dışsal faktörleri oluşturan maddelerin 8' e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçeğin nötr doyum puanı 3' tür. Ölçekten alınan puan 3' ten küçük ise iş doyumunu küçük, 3' ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir(Sat, 2011: 42).

3.2.3. İş Yerinde Psikolojik Taciz Ölçeği(IPTÖ)

Mobbingi ölçmek için katılımcıların olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıklarını ölçmeye yönelik Pınar Tınaz, Sibel Gök, Işıl Karatuna'nın hazırladığı ölçek yer almaktadır. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Derecelendirme soru tipinde dört seçenekli olarak hazırlanan ölçek, beşli likert ölçeğine uygun olarak, hiçbir zaman 1, nadiren 2, ayda bir-iki 3, haftada bir 4 ve hemen hemen hergün 5 şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerini belirlemeye yönelik olarak, açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve bu analizde Temel Bileşenler Yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonunda, KMO katsayısı= 0.922, $\chi^2(435) = 6244,756$ ve $p(\text{sigma}) = 0.000$ olarak hesaplanmıştır. KMO katsayısının değerine göre, değişkenler arasında oldukça yüksek kolerasyon bulunmakta ve Balett testinin sonucu, $p < 0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Ölçeğin varimax faktör rotasyon analizi sonucunda, varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan faktörlerin, toplam varyansın %62,133' ünü açıkladığı görülmüştür. Güvenirlik analizinde is, Crombach

Alfa güvenilirlik yöntemi kullanılmış ve alfa değeri 0.927 olarak belirlenmiştir(Tınaz, Gök, Karatuna, 2013: 42-43).

3.3. Ana Kütle ve Örneklem Tespiti

Araştırma Mersin Tarsus İlçesi Merkez okullarında çalışan 328 öğretmen ve idarecinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İlkokul, ortaokul ve liselerin de dahil olduğu araştırmada katılımcıların cevaplandığı formlar ile elde edilen veriler üzerinden istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri IBM-SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik verileri değerlendirmek amacıyla frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır. Mobbingi ölçmeyi amaçlayan her madde yüzde dağılımları açısından incelenmiştir. Mobbingi ölçmek için her faktör de ayrıca istatistik olarak incelenmiştir. Mobbing formu hem faktörler bazında hem de her bir soru için demografik değişkenlerle ilişkilendirilmiş ve aralarında anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. İş doyumunu da içsel ve dışsal doyum olarak iki faktöre ayrılmış ve bu faktörler ile demografik değişkenler arasında anlamlı fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin sonuçlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip gösterilmediğini saptamak için bağımsız t-testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak içinde post hoc testi kullanılmıştır.

3.4.1. Mobbing ve İş Doyumu Ölçeklerinin Geçerlilik ve Güvenirlilikleri

Araştırmada kullanılan bir ölçeğin anlamlı ve güvenilir sonuçlar verebilmesi için ölçeklerin, geçerlilik ve güvenirliliklerinin hesaplanması gerekmektedir. Güvenirlik bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir. Bu araştırmada da Cronbach's Alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Nunnally elde edilen katsayının 0,70 ve üzerinde bir değer alması gerektiğini ifade etmiştir. Alfa katsayına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği şu şekilde yorumlanmaktadır(Sat, 2011: 46-47)

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan minesota iş doyum ölçeği ile işyerinde psikolojik taciz ölçeği (IPTÖ) için uygulanan Cronbach Alpha güvenilirlik testi sonucuna göre her iki ölçeğin de yüksek derecede güvenilir birer ölçek oldukları saptanmıştır.

Tablo 3.1. İş Doyum Ölçeği ve IPTÖ Güvenirlik Testi

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Minesota İş Doyum Ölçeği	,922	20
İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (Mobbing)	,921	30

3.4.2. Demografik Değişkenlerle İlgili Analizler

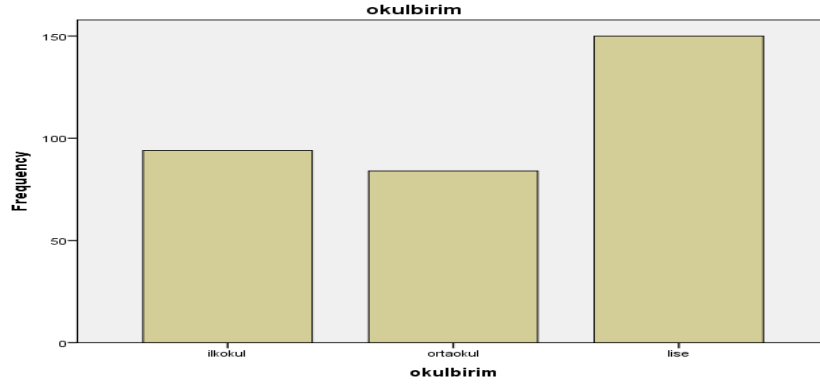
Bu bölümde, okul birimleri, cinsiyet, çalışma süresi, görevi, branş değişkenleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

3.4.2.1. Okul birimleri

Araştırmaya katılan katılımcıların 94'ü ilkokul, 84'ü ortaokul ve 150'si lise öğretmeni olarak belirlenmiştir. En yüksek frekansı lise öğretmenleri oluşturmakta ve grubun %45,7 sini kapsamaktadır. Diğer okul öğretmenlerinin frekansları ve yüzdeleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.2. Okul Birimleri Frekans Analizi

Okul Birimleri	Frekans	Yüzde %
İlkokul	94	28,7
Ortaokul	84	25,6
Lise	150	45,7
Toplam	328	100,0



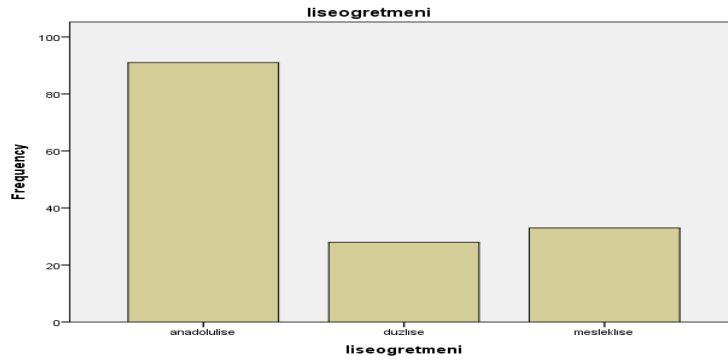
Şekil 3.1. Okul Birimleri Frekans Analizi

3.4.2.2. Lise Öğretmenleri Çalışma Birimleri

Liselerin kendi arasında farklılaşmasından dolayı demografik öğeler incelenirken farklı liseler birbirinden ayrı da değerlendirildi. Liseler kendi arasında meslek lisesi, düz lise ve anadolu lisesi olarak sınıflandırılarak farklı boyutlarda incelendi. Buna göre 152 katılımcı lise öğretmenin 91'i Anadolu lisesi, 28'i düz lise ve 33'ü meslek lisesi olup frekansı en yüksek olan lise öğretmenlerinin grup içi yüzdesinin 27,7 olduğu tespit edildi. Diğer yüzdelerde aşağıdaki tabloda ifade edildi.

Tablo 3.3. Lise Çeşitleri Frekans Analizi

Lise Çeşitleri	Frekans	Yüzde %
Anadolu Lisesi	91	27,7
Düz Lise	28	8,5
Meslek Lisesi	33	10,1
Toplam	152	46,3



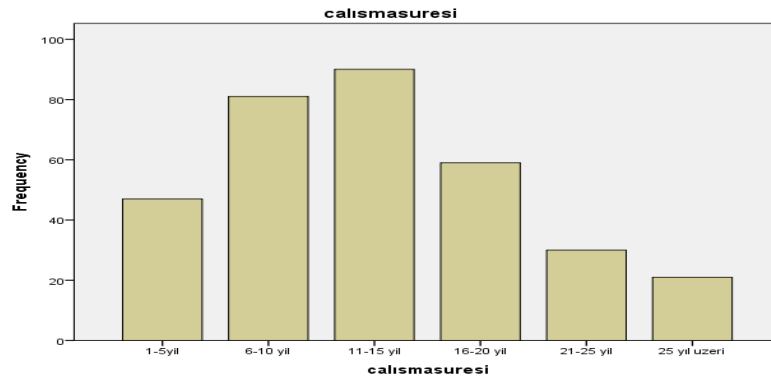
Şekil 3.2. Lise Öğretmenleri Frekans Analizi

3.4.2.3. Çalışma Süresi

Araştırma ölçeklerini cevaplayan katılımcılar çalışma süreleri bakımından incelendiğinde en yüksek frekansa sahip çalışma süreleri 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası olduğu görülmüştür. 6-10 yıl arası çalışanlar 81 katılımcı ve %24,7 yüzdeye, 11-15 yıl arası çalışanlar 90 katılımcı ve %27,4 yüzdeye sahip olup grup içi frekansları en yüksek olan kısmı oluşturmaktadır. Çalışma sürelerinin ortalaması yaklaşık olarak 14'tür.

Tablo 3.4. Okul Çalışma Süresi Frekans Analizi

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %
1-5 Yıl	47	14,3
6-10 Yıl	81	24,7
11-15 Yıl	90	27,4
16-20 Yıl	59	18,0
21-25 Yıl	30	9,1
25 Yıl Üzeri	21	6,4
Toplam	328	100,0



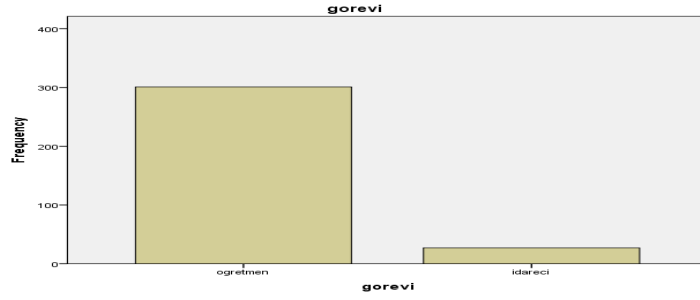
Şekil 3.3. Çalışma Süresi Frekans Analizi

3.4.2.4. Görevi

Araştırmaya katılanların dağılımı görevleri bakımından incelendiğinde %91,8'inin (301) öğretmen, %8,2'sinin (27) idareci olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Görev Frekans Analizi

Görevi	Frekans	Yüzde %
Öğretmen	301	91,8
İdareci	27	8,2
Toplam	328	100,0



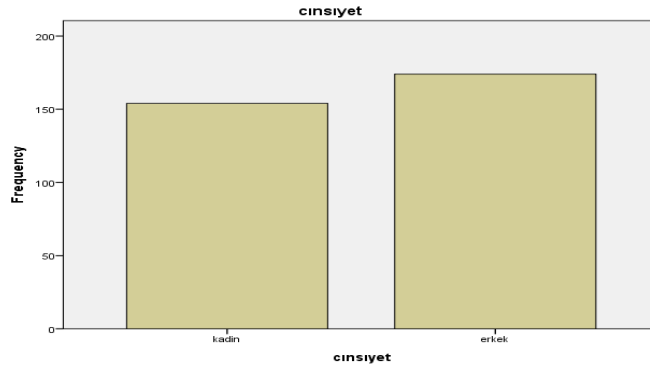
Şekil 3.4. Görev Frekans Analizi

3.4.2.5. Cinsiyet

Araştırmaya katılanların %47'sinin (154) kadın, %53'ünün (174) erkek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.6. Cinsiyet Frekans Analizi

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %
Kadın	154	47,0
Erkek	174	53,0
Toplam	328	100,0



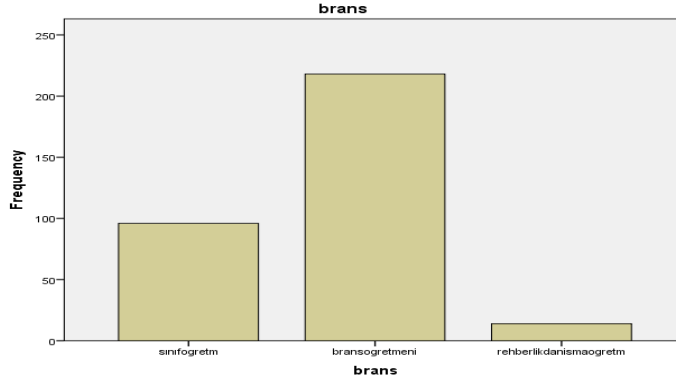
Şekil 3.5. Cinsiyet Frekans Analizi

3.4.2.6. Branş

Araştırmaya katılanlar branşlarına göre incelendiğinde %29,3'ünün (96) sınıf öğretmeni, %66,5'inin (218) branş öğretmeni, %4,3'ünün (14) rehberlik ve danışma öğretmeni olduğu belirlenmiştir. En yüksek frekansa sahip olanların branş öğretmenleri olduğu saptanmıştır. Bunun da sebebi hem lisede, hem de orta okulda branş öğretmenlerinin görev yapmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 3.7. Branş Frekans Analizi

Branş	Frekans	Yüzde %
Sınıf Öğretmeni	96	29,3
Branş Öğretmeni	218	66,5
Rehberlik ve Danışma Öğretmeni	14	4,3
Toplam	328	100,0



Şekil 3.6. Branş Frekans Analizi

3.4.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (IPTÖ) ile İlgili Yapılan İstatistikler

Mobbing ile ilgili veriler değerlendirilirken frekans analizi, bağımsız t-testi, anova, kolerason ve regrasyon istatistiklerinden faydalanılmıştır. Ayrıca faktör analizi yapılarak mobbing maddeleri 4 faktöre ayrılmıştır.

3.4.3.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (IPTÖ) Maddelerinden En Çok Maruz Kalınanların Belirlenmesi İle İlgili Dağılımlar

Araştırmada, ölçeğe göre mağdur olanların tespit edilmesinde ve en yaygın psikolojik taciz davranışlarının saptanmasında frekans analizi kullanıldı.

Mobbinge maruz kalma oranlarını incelemeye önce soru bazında mobbing davranışlarının hangi koşullarda mobbing olarak nitelendirileceğini bilmek gerekmektedir. Ölçeğe göre iş yerinde psikolojik taciz mağduru olanların belirlenmesinde şu kriterler dikkate alındı (Tınaz, Gök, Karatuna, 2013: 45):

- Davranışlarla en az haftada bir sıklıkta karşılaşmak,
- Psikolojik taciz davranışına en az altı ay boyunca maruz kalmak,

Her madde için frekans analizi yapılmış ve aşağıdaki çizelgede ifade edilmiştir. Bu çizelge ile hangi davranışlara hangi yoğunlukta maruz kalındığı yüzdesel olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.8. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği Maddeleri Frekans Analizi

Madde No		Hiçbir zaman	Nadir	Ayda bir	Hafta da bir	Hemen hemen	En az hafta da bir defa	SS
1) Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.	F	72	172	31	17	36	53	1,19107
	%	22	52,4	9,5	5,2	11	16,2	
2) Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.	F	177	103	17	16	15	31	1,06659
	%	54	31,4	5,2	4,9	4,6	9,5	
3) Onur kırıcı işleryapmam isteniyor.	F	259	26	5	2	-	2	,42341
	%	89,9	7,9	1,5	0,6	-	0,6	
4) Yaptığım hatalar ısrarla hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.	F	225	87	9	5	2	7	,67740
	%	68,6	26,5	2,7	1,5	0,6	2,1	
5) İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya bilgiler saklanıyor.	F	243	68	11	3	4	7	,67601
	%	74,1	20,7	3,	0,9	0,9	1,8	
6) İşle ilgili soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor.	F	197	103	17	2	9	11	,84830
	%	60,1	31,4	5,2	0,6	2,7	3,3	
7) Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.	F	193	113	12	6	4	10	,76196
	%	58,8	34,5	3,7	1,8	1,2	3	
8) İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.	F	178	112	20	8	10	18	,92825
	%	54,3	34,1	6,1	2,4	3	2,7	
9) Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.	F	209	87	11	11	10	22	,94012
	%	63,7	26,5	3,4	3,4	3	6,4	
10) İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim reddediliyor.	F	203	101	12	6	6	12	,80892
	%	61,9	30,8	3,7	1,8	1,8	3,6	
11) Benimle bağırlı çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor.	F	270	47	8	1	2	3	,56206
	%	82,3	14,3	2,4	0,3	0,6	0,9	
12) İşe ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.	F	235	77	5	7	4	11	,73597
	%	71,6	23,5	1,5	2,1	1,2	3,3	
13) Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiyor.	F	245	68	12	1	2	3	,61742
	%	74,7	20,7	3,7	0,3	0,6	0,9	
14) Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.	F	300	19	5	4	-	4	,46226
	%	91,5	5,8	1,5	1,2	-	1,2	
15) Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.	F	297	26	4	1	-	1	,37842
	%	90,5	7,9	1,2	0,3	-	0,3	
16) Dış görünüşüme, hal ve hareketlerime veya yaşam tarzıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.	F	299	23	4	1	1	2	,42691
	%	91,2	7	1,2	0,3	0,3	0,6	
17) Dış görünüşümla, hal ve hareketlerimle veya yaşam tarzımla alay ediliyor.	F	311	13	1	2	1	3	,38747
	%	94,8	4	0,3	0,6	0,3	0,9	
18) İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak görülüyorum.	F	297	26	1	2	2	4	,47770
	%	90,5	7,9	0,3	0,6	0,6	1,2	
19) İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.	F	282	39	5	-	2	2	,49799
	%	86	11,9	1,5	-	0,6	0,6	
20) İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağırılıyor.	F	300	21	5	1	1	2	,43402
	%	91,5	6,4	1,5	0,3	0,3	0,6	
21) İşle ilgili başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor.	F	265	50	7	4	2	6	,61701
	%	80,8	15,2	2,1	1,2	0,6	2,8	
22) İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.	F	299	23	4	2	-	2	,40193
	%	91,2	7	1,2	0,6	-	0,6	
23) İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum.	F	306	19	2	1	-	1	,32216
	%	93,3	5,8	0,6	0,3	-	0,3	
24) Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.	F	320	6	1	1	-	1	,23870
	%	97,6	1,8	0,3	0,3	-	0,3	
25) Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor veya dedikodum yapılıyor.	F	299	25	3	-	1	1	,38815
	%	91,2	7,6	0,9	-	0,3	0,3	
26) Başka bir servise girdiğimde konuşmalar hemen kesiliyor veya konu değiştiriliyor.	F	295	28	4	-	1	1	,41057
	%	89,9	8,5	1,2	-	0,3	0,3	
27) Tehditkar davranışlar yöneltiyor.	F	306	19	2	1	-	1	,32216
	%	93,3	5,8	0,6	0,3	-	0,3	
28) E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.	F	320	7	-	1	-	1	,21908
	%	97,6	2,1	-	0,3	-	0,3	
29) Akıl sağlığımın yerinde olmadığına dair yorumlar yapılıyor.	F	321	5	1	1	-	1	,23262
	%	97,9	1,5	0,3	0,3	-	0,3	
30) Başka bir merkeze/servise gitmem, emeklilik talebinde bulunmam veya işten ayrılmam gerektiği konusunda telkin ve yorumlarda bulunuluyor.	F	320	5	2	1	-	1	,25678
	%	97,6	1,5	0,6	0,3	-	0,3	

Tablo 3.8.' den anlaşılacağı üzere öğretmenlerin en çok maruz kaldığı mobbing davranışları aşağıda belirtilmiştir. Bu davranışlar belirlenirken frekans analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca en çok maruz kalınan mobbing davranışları Tınaz, Gök ve Karatuna'nın araştırmaları ile de kısmen örtüşmektedir. Davranışlar aynı fakat sıralama ve yüzdeler birbirinden farklıdır(Tınaz, Gök, Karatuna, 2013: 45).

Tablo 3.9. En Çok Maruz Kalınan Mobbing Davranışları Frekans Analizi

Madde No		Hiçbir zaman	Nadiren	Ayda bir defa	Haftada bir defa	Hemen hemen her gün
1) Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.	%	22	52,4	9,5	5,2	11
2) Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.	%	54	31,4	5,2	4,9	4,6
9) Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.	%	63,7	26,5	3,4	3,4	3
8) İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.	%	54,3	34,1	6,1	2,4	3
10) İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim reddediliyor.	%	61,9	30,8	3,7	1,8	1,8

Tablo 3.9.' da en çok maruz kalınan 5 davranış, çok mağruz kalınandan aza doğru tablolaştırılmıştır. “Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor” davranışına(1. Madde), katılımcıların %16,2' sinin en az haftada bir kez maruz kaldığı belirlenmiştir. “Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor” davranışına(2. Madde) ise katılımcıların %9,5'i, en az haftada bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. “Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor” davranışına(9. Madde) katılımcıların %6,4'ü en az haftada bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %5,4'ü “İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor”davranışına(8. Madde) en az haftada bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %3,6'sı “İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim reddediliyor” durumu(10. Madde) ile en az haftada bir kez karşılaştıklarını belirtmiştir.

En çok maruz kalınan davranışlar(1. madde, 2. madde, 8. madde, 9 madde., 10. madde) ölçeğin iş ile ilgili olumsuz davranışları kapsayan grubu içindeki maddeler arasında yer almaktadır.

3.4.3.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği Faktör Analizi

Faktör analizi yapılmadan önce KMO Bartlett testi yapılmış ve bu test değeri olarak 0,921 olarak bulunmuştur. Değişkenlerin faktör analizi yapılmaya uygun olduğu saptanmıştır. Bartlett testi de verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Faktör analizi ile hem faktörler belirlenmiş hem de orijinal değişkenler arasındaki benzerlik ve çakışmalar önlenmek istenmiştir.

Faktör analizi işletildiğinde önce değişkenlere ait standart sapma ve korelasyon katsayıları hesaplanmaktadır. Faktörlerin sayısını belirlemek için birçok yöntem önerilmekle birlikte en yaygın kullanılan, değerleri 1'den büyük olan varyansları kapsayan faktörlerin alınmasıdır.

**Tablo 3.10. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği (İPTÖ)
Döndürülmüş Faktör Matrix^a**

	Faktör			
	1	2	3	4
mob15	,733	,148	,362	-,100
mob20	,719	,161	,326	,153
mob16	,718	,126	,139	,043
mob17	,704	,103	,388	,214
mob11	,615	,427	,142	-,069
mob19	,611	,269	,111	,330
mob14	,604	,251	,290	,406
mob4	,589	,389	,004	,241
mob18	,536	,379	,251	,237
mob13	,478	,378	,006	,235
mob22	,456	,114	,138	,341
mob10	,144	,791	,182	,081
mob9	,085	,772	,085	,186
mob6	,141	,746	,014	,147
mob8	,304	,724	,088	-,025
mob7	,158	,680	,081	-,150
mob5	,244	,675	,081	,225
mobing2	,113	,665	,027	,168
mob12	,476	,644	,010	,071
mob29	,166	,094	,899	,161
mob24	,198	,038	,856	,087
mob28	,226	,071	,804	,021
mob27	,295	,156	,655	,248
mob26	,230	,103	,096	,837
mob25	,084	,112	,090	,643
mobing30	,170	,105	,477	,599
Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi				
Rotasyon Yöntemi: Varimax Kaiser Normalleştirme ile				
a. Rotasyon 6 yenilemede birleştirdi.				

Faktör analizi yapıldıktan sonra ölçekteki 1, 3, 21 ve 23. Maddeleri birbirine çok yakın değerler aldığı saptanmış ve ölçekteki faktörler içinde anlamlı bütünlüğü bozdukları için analizin içinden çıkarılmıştır. Maddeler çıkarıldıktan sonra yeni KMO örneklem yeterliliği ölçüsü 0,884 olarak bulunup faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett testi sonucunda ölçeğin normal bir dağılıma sahip olduğu görüldü (Bartlett=5341,267; df=325, p>0.05)

Maddeler ayrı ayrı değerlendirilirken her madde göz önünde bulundurulmuş fakat faktör analizi uygulanırken bu dört madde çıkarılmış ve geri kalan sorular kendi içinde 4 faktöre ayrılmıştır.

Principal Component Analysis yöntemiyle yürütülen faktör analizinde, Varimax with Kaiser Normalization uygulanarak 30 maddeden oluşan ölçek 4 faktör altında sergilendi. Birinci faktör davranışları *itibar zedeleyici davranışlar* olarak isimlendirilip ölçekte 4, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22 nolu maddeler ile ilişkilendirildi ve 1. Faktör toplam varyansın %38,015(özdeğer= 9,884)' ini açıkladı. 2. faktör davranışları *işe yönelik eleştirel davranışlar* olarak isimlendirilip, ölçekte 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 nolu maddeler ile temsil edildi ve toplam varyansın %11,605' ini açıkladı. 3. faktör davranışları *saldırgan davranışlar* olup 24, 27, 28, 29 nolu maddeler ile ilişkilendirilip ve toplam varyansın %5,903' ünü açıkladı. 4. faktör davranışları *dışlayan davranışlar* olup 25, 26, 30 nolu maddeler ile temsil edildi ve 4. Faktör toplam varyansın %5,680' ini açıkladığı belirlendi.

3.4.3.3. Demografik Özelliklere Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Boyutunda Hipotezlerin Araştırılması

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla hipotez testlerinden bağımsız t-testi ve tek yönlü ANOVA uygulaması yapıldı. Hipotez testi, önceden belirlenmiş bir ana kütle parametresinin, elde edilen örneklem kütleinin parametresi ile karşılaştırılıp test edilmesidir(Kalaycı, 2009: 73). Ana hipotez 'Öğretmenlerin mobbing faktörleri demografik değişkenlere göre farklılık gösterir' ifadesidir. Alt hipotezler ise şunlardır:

- H₁: Cinsiyet değişkenine göre mobbing faktörleri farklılık gösterir.
- H₂: Branş değişkenine göre mobbing faktörleri farklılık gösterir
- H₃: Çalışma süresi değişkenine göre mobbing faktörleri farklılık gösterir
- H₄: Görev değişkenine göre mobbing faktörleri farklılık gösterir
- H₅: Meslek lisesi, Anadolu lisesi, düz lise de çalışıyor olmalarına göre mobbing faktörleri farklılık gösterir

F ve t testleri ana kütlede çekilen örneklemin normal dağılım gösterdiği ve varyanslarının homojen olduğu varsayımından hareketle uygulanan parametrik testlerdir. Sırasıyla t testi bağımsız iki grup arasında, F testi ise bağımsız ikiden fazla grup arasında fark olup olmadığının belirlenmesinde kullanılan önemlilik testleridir(Kalaycı, 2009: 74-268).

3.4.3.3.1. Cinsiyet Değişkeni ile Mobbing Faktörleri t-Testi

154 kadın ve 174 erkek katılımcı ile uygulanan psikolojik taciz ölçeğinden elde edilen veriler, cinsiyet değişkenleri göz önüne alınarak incelenmiş ve t-testine tabii tutulmuştur.

Tablo 3.11. Kadın ve Erkeklerin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi

		Levene' nin Varyansların Eşitliği Testi		t-Testi Ortalamaları Eşitliği		
		F	Sig	t	df	Sig. (2-tailed)
İtibar Zedeleyici Davranışlar Boyutu	Equal variances assumed	1,239	,267	-,176	326	,861
	Equal variances not assumed			-,179	317,995	,858
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar Boyutu	Equal variances assumed	2,418	,121	-1,057	326	,291
	Equal variances not assumed			-1,067	325,603	,287
Saldırgan Davranışlar	Equal variances assumed	,567	,452	,315	326	,753
	Equal variances not assumed			,311	294,426	,756
Dışlayan Davranışlar	Equal variances assumed	1,311	,253	-,782	326	,435
	Equal variances not assumed			-,803	295,465	,423

“H₁: Cinsiyet değişkenine göre mobbinge uğrama düzeyleri farklılık gösterir.”

Hipotezi doğrultusunda yapılan t-testleri sonucunda her faktör ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı.

1. Faktör; itibar zedeleyici davranışlar boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmedi($t(326) = -,176, p >,05$).

2. Faktör; işe yönelik eleştirel davranışlar boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamadı($t(326) = -1,057, p >,05$).

3. Faktör; saldırgan davranışlar ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark görülmedi($t(326) = ,315, p >,05$).

4. Faktör; dışlan davranışlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark görülmedi($t(326) = -0,782, p > ,05$)

Cinsiyet değişkeni açısından mobbinge faktörleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmedi.

3.4.3.3.2. Branş Değişkeni ile Mobbing Faktörleri t-Testi

96 sınıf öğretmeni, 218 branş öğretmeni, 14 rehberlik ve danışma öğretmeni açısından işyerinde psikolojik şiddet ölçeği verilerine göre yapılan bağımsız t-testleri sonucunda aşağıdaki veriler elde edildi. Rehberlik ve danışma öğretmenlerinin anket sayısı 14 olduğu için yetersiz bulundu ve rehberlik öğretmenleri ile diğer branş öğretmenleri arasında t-testi uygulanmadı.

Tablo 3.12. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi (Sınıf Öğretmeni- Branş Öğretmeni)

		Levene' nin Varyansların Eşitliği Testi		t-Testi Ortalamaları Eşitliği		
		F	Sig	T	df	Sig. (2-tailed)
İtibar Zedeleyici Davranışlar Boyutu	Equal variances assumed	,239	,625	-,592	312	,554
	Equal variances not assumed			-,571	167,626	,569
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar Boyutu	Equal variances assumed	,030	,863	-1,479	312	,140
	Equal variances not assumed			-1,399	160,337	,164
Saldırgan Davranışlar	Equal variances assumed	,016	,900	,777	312	,438
	Equal variances not assumed			,706	147,809	,482
Dışlayan Davranışlar	Equal variances assumed	7,801	,006	-,910	312	,363
	Equal variances not assumed			-1,127	298,033	,261

“ H_2 : Branş değişkenine göre mobbinge uğrama düzeyleri farklılık gösterir.” Hipotezi doğrultusunda yapılan testler sonucunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında iş yerinde psikolojik taciz ölçeği verileri sonucunda anlamlı bir fark bulunamadı.

1. Faktör; itibar zedeleyici davranışlar boyutu, sınıf ve branş öğretmenleri açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($t(312) = -0,592, p > ,05, sig > ,05$).
2. Faktör; işe yönelik eleştirel davranışlar boyutu, sınıf ve branş öğretmenleri açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($t(312) = -1,479, p > ,05, sig > ,05$).

3. Faktör; saldırgan davranışlar, sınıf ve branş öğretmenleri açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($t(312)=,777, p>,05, sig>,05$).

4. Faktör; dışlayan davranışlar sınıf ve branş öğretmenleri açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($t(298,033)=-1,127, p>,05, sig<,05$).

Branş değişkeninde ki farklılık açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulundu.

3.4.3.3. Çalışma Süresi Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi

47 öğretmen 1-5 yıl arasında, 81 öğretmen 6-10 yıl arasında, 90 öğretmen 11-15 yıl arasında, 59 öğretmen 16-20 yıl arasında, 30 öğretmen 21-25 yıl arasında, 21 öğretmenin de 25 ve üzeri yıl çalışma sürelerine sahip oldukları belirlendi. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda çalışma süresi açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığı tek yönlü ANOVA uygulaması yapılarak belirlendi.

Tablo 3.13. Çalışma Sürelerinin Mobbing Türlerine Maruz Kalma Açısından Varyans Analizi ANOVA(Çalışma Süresi)

		df	F	Sig.
İtibar Zedeleyici Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	5	1,245	,288
	Gruplar İçi	322		
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	5	1,054	,386
	Gruplar İçi	322		
Saldırgan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	5	,437	,822
	Gruplar İçi	322		
Dışlayan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	5	1,206	,306
	Gruplar İçi	322		

“H₃: Çalışma süresi değişkenine göre mobbinge uğrama düzeyleri farklılık gösterir.” Hipotezi doğrultusunda yapılan anova testi sonucunda çalışma süresi açısından mobbing faktörlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur.

1. Faktör; itibar zedeleyici davranışlar boyutu, çalışma süresi açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(5, 322)= 1,245, p>,05$).

2. Faktör; işe yönelik eleştirel davranışlar boyutu, çalışma süresi açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(5, 322)= 1,054, p>,05$).

3. Faktör; saldırgan davranışlar, çalışma süresi açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(5, 322) = ,437, p > ,05$).

4. Faktör; dışlayan davranışlar çalışma süresi açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(5, 322) = 1,206, p > ,05$).

Çalışma süresinin mobbinge faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görüldü.

3.4.3.3.4. Görev Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların 301'i öğretmen, 27'sinin idareci olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların görevleri açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için tek yönlü ANOVA uygulaması yapıldı.

Tablo 3.14. Görev Değişkeni Açısından Mobbing Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması ANOVA (idareci-öğretmen)

		df	F	Sig.
İtibar Zedeleyici Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	1	1,505	,221
	Grup İçi	326		
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	1	10,022	,002
	Grup İçi	326		
Saldırgan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	1	,127	,721
	Grup İçi	326		
Dışlayan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	1	6,773	,010
	Grup İçi	326		

“H₄: Görev değişkenine göre mobbinge uğrama düzeyleri farklılık gösterir.” Hipotezi doğrultusunda yapılan varyans analizi sonucunda, işe yönelik eleştirel davranışlar ve dışlayan davranışlarda anlamlı fark görüldü. Ancak varyansların homojenliği testinde, işe yönelik eleştirel davranışlar ($p < ,05$) ve dışlayan davranışların ($p < ,05$) ANOVA uygulaması için uygun olmadıkları belirlendi.

Bu iki faktör için görev değişkeni açısından bağımsız t-testi yapıldı (tablo 3.15).

Tablo 3.15. Görev Değişkeni Açısından İşe Yönelik ve Dışlayan Davranışların Farklılaşmasının Araştırılması

		Levene' nin Varyansların Eşitliği Testi		t-Testi Ortalamaları Eşitliği		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Equal variances assumed	9,463	,002	-2,794	326	,006
	Equal variances not assumed			-2,019	28,163	,053
Dışlayan Davranışlar	Equal variances assumed	18,843	,000	-2,632	326	,009
	Equal variances not assumed			-1,481	27,110	,150

Birinci Faktör; itibar zedeleyici davranışlar boyutu, görev değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(1, 326)= 1,505, p>,05$).

İkinci Faktör; işe yönelik eleştirel davranışlar boyutu, görev değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı görüldü($t(28,163)= -2,019, p>,05$).

Üçüncü Faktör; saldırgan davranışlar, çalışma süresi açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(1, 326)= ,127, p>,05$).

Dördüncü Faktör; dışlayan davranışlar, görev değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaştığı görüldü($t(27,110)=-1,481, p>,05$).

Görev değişkeni açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmadı.

3.4.3.3.5. Lise Grubu Değişkeni ile Mobbing Faktörleri Varyans Analizi

152 katılımcı lise öğretmeninden, 91'i Anadolu lisesi, 28'i düz lise ve 33'ü meslek lisesi öğretmeni olup bu gruplar ile mobbing faktörleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun içinde varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 3.16. Lise Grubu Değişkenleri Açısından Mobbing Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması Varyans Analizi ANOVA (Lise Grubu)

		df	F	Sig.
İtibar Zedeleyici Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	2	1,216	,299
	Grup İçi	149		
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	2	,281	,756
	Grup İçi	149		
Saldırgan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	2	2,130	,122
	Grup İçi	149		
Dışlayan Davranışlar Boyutu	Gruplar Arası	2	1,113	,331
	Grup İçi	149		

“ H_5 : Meslek lisesi, Anadolu lisesi, düz lise de çalışıyor olmalarına göre mobbinge faktörlerinde farklılık gösterir.” Hipotezi doğrultusunda yapılan anova testi sonucunda mobbing faktörlerinde lise grubu öğretmenleri açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görüldü.

1. Faktör; itibar zedeleyici davranışlar boyutu, lise grubu açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(2, 149)= 1,216, p>,05$).

2. Faktör; işe yönelik eleştirel davranışlar boyutu, lise grubu açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(2, 149)= ,281, p>,05$).

3. Faktör; saldırgan davranışlar, lise grubu açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(2, 149)=2,130, p>,05$).

4. Faktör; dışlayan davranışlar lise grubu açısından anlamlı olarak farklılaşmadı($F(2, 149)= 1,113, p>,05$).

3.4.3.3.6. Okul Birimleri ile İPTÖ Maddeleri Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

İşyerinde psikolojik taciz ölçeğindeki her madde katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda incelenmiş 19. Maddede okul birimleri açısından anlamlı bir farklılaşma görüldü.

“İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.” maddesinde yapılan inceleme sonucunda lise, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri açısından 19. maddede anlamlı bir farklılaşma olduğu görüldü. Öncelikle tanımlayıcı istatistikleri incelendi. Ortalamalar (ilkokul ortalama= 1,0745, ortaokul ortalama= 1,0952, lise ortalama=1,2800) arasında lise öğretmenlerinin ortalamasının diğer gruplardan farklı olduğu görüldü. Bu farkın anlamlı olup olmadığına bakmak için tek yönlü ANOVA uygulandı.

Tablo 3.17. Tanımlayıcı İstatistikler(mobbing 19. madde)

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
mob19	İlkokul	94	1,0745	,33567
	Ortaokul	84	1,0952	,33362
	Lise	150	1,2800	,62520
	Total	328	1,1738	,49799

Varyansların homojenliği testi uygulandıktan sonra tek yönü ANOVA uygulaması için uygun olduğu tespit edilen 19. madde ile okul birimleri arasında varyans analizi uygulanarak farklılaşmanın olup olmadığına bakıldı.

Tablo 3.18. Okul Birimleri Açısından Mobbing 19. Maddede Anlamlı Bir Farklılaşma Olup Olmadığını Anlamak İçin Yapılan ANOVA

		Df	F	Sig.
mob19	Gruplar Arası	2	6,540	,002
	Grup İçi	325		
	Toplam	327		

Tablo 3.17. incelendiğinde $F(2,325)= 6,540$, $p<,05$ okul birimleri açısından mobbingin 19. Maddesinde anlamlı bir farklılaşma görüldü. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için çoklu karşılaştırma testi yapıldı.

Tablo 3.19. Okul Birimleri Açısından 19. Maddenin Farklılaşmasının Kaynağının Bulunması Çoklu Karşılaştırma Testi

Bağımlı Değişken	(I) okulbirim	(J) okulbirim	Ortalama Fark (I-J)	Sandart Hata	Sig
mob19	İlkokul	Ortaokul	-,02077	,07353	1,000
		Lise	-,20553*	,06443	,005
	Ortaokul	İlkokul	,02077	,07353	1,000
		Lise	-,18476*	,06674	,018
	Lise	İlkokul	,20553*	,06443	,005
		Ortaokul	,18476*	,06674	,018

İlkokul ile lise öğretmenleri açısından 19. Madde anlamlı bir farklılaşma görüldü(Lise-ilkokul= ,20553, $p<,05$).

Orta okul ile lise grupları açısından 19. Maddenin anlamlı olarak farklılaştığı görüldü(Lise-ortaokul= ,18476, $p<,05$).

Farklılaşmanın lise öğretmenlerinden kaynaklandığı görüldü(Lise-ilkokul= ,20553, Lise-ortaokul= ,18476). Bu doğrultuda 19. maddeye yani iş yerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor maddesine lise öğretmenlerinin, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

3.4.4. İş Doyum Ölçeği ile İlgili Yapılan İstatistikler

İş Doyumu ile ilgili veriler değerlendirilirken frekans analizi, bağımsız t-testi, anova, korelasyon ve regrasyon istatistiklerinden faydalanılmıştır. Ayrıca faktör analizi yapılarak iş doyum maddeleri 2 faktöre ayrılmıştır

3.4.4.1. İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi

Faktör analizi yapılmadan önce KMO Bartlett testi 0,913 olarak bulundu. Değişkenlerin faktör analizi yapılmaya uygun olduğu saptanmıştır. Bartlett testi de verilerin normal dağılıma sahip olduğunu gösterdi.

Tablo 3.20. İş Doyum Ölçeği Faktör Analizi Döndürülmüş Faktörler Matrix^a

	Faktörler	
	1	2
işdoyum11	,770	,204
işdoyum9	,731	,174
işdoyum16	,705	,280
isdoyum20	,698	,223
işdoyum3	,698	,100
isdoyum2	,679	,146
işdoyum4	,662	,226
işdoyum10	,636	,154
işdoyum7	,624	,228
işdoyum15	,617	,376
işdoyum8	,607	,355
işdoyum1	,604	,203
işdoyum17	,518	,393
işdoyum5	,107	,845
işdoyum6	,058	,828
işdoyum19	,349	,632
işdoyum18	,141	,585
işdoyum12	,392	,486
işdoyum13	,346	,462
işdoyum14	,356	,457
Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi Rotasyon Yöntemi: Varimax Kaiser Normalleştirme ile		
a. Rotasyon 3 yenilemede birleştirdi.		

Principal Component Analysis yöntemiyle yürütülen faktör analizinde, Varimax with Kaiser Normalization uygulanarak 20 maddeden oluşan ölçek 2 faktör altında sergilendi. Birinci faktör *iç doyum* olarak isimlendirilip ölçekte 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 20 nolu maddeler ile ilişkilendirildi, içsel doyum faktörü toplam varyansın %40,651(özdeğer= 9,884)' ini açıkladığı görüldü. İkinci faktör dışsal doyum olarak isimlendirilip, olarak isimlendirilip, ölçekte 5, 6, 12, 13, 14, 18, 19 nolu maddeler ile temsil edildi ve toplam varyansın %1,724' ünü açıkladığı görüldü

3.4.4.2. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyum Ölçeği Boyutunda Hipotezlerin Araştırılması

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla hipotez testlerinden yararlanılmıştır. Hipotez testi, önceden belirlenmiş bir ana kütle parametresinin, elde edilen örneklem kütlenin parametresi ile karşılaştırılıp test edilmesidir (Kalaycı, 2009: 73). Bu bölümde katılımcıların t ve F testleri yer almaktadır. Ana hipotez ‘Öğretmenlerin iş doyumunu demografik değişkenlere göre farklılık gösterir’ ifadesidir. Alt hipotezler ise şunlardır:

H₆: Cinsiyet değişkenine göre iş doyum faktörleri farklılık gösterir.

H₇: Çalışma süresi değişkenine göre iş doyumunu faktörleri farklılık gösterir.

H₈: Okul birimleri değişkenine göre iş doyumunu faktörleri farklılık gösterir.

H₉: Meslek lisesi, Anadolu lisesi, düz lise de çalışıyor olmalarına göre iş doyum faktörleri farklılık gösterir.

3.4.4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Öncelikle içsel doyum faktörü maddeleri ile cinsiyet değişkenleri maddeler göz önünde bulundurularak incelendi.

Tablo 3.21. Rapor Cinsiyete göre İçsel Doyum Faktörü Maddelerinin Raporu

Şimdiki İşimden	Kadın N=154		Erkek N=174	
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma
1.Beni her zaman meşgul etmesi açısından	2,9740	,89258	3,2759	1,01080
2.Tek başıma çalışma olanağının olması açısından	3,2273	,85193	3,3793	,95253
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın bana verilmesi bakımından	3,0584	,93051	3,1149	1,06901
4.Toplumda saygın biri olma şansımın bana verilmesi açısından	3,2013	1,09890	3,0632	1,13867
7.Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	3,3961	1,11096	3,3736	1,05545
8.Bana güvenli bir gelecek sağlaması bakımından	3,1883	1,05885	3,0172	1,14030
9.Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından	3,9026	,95500	3,7586	1,02529
10.Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması bakımından	3,4351	,92832	3,4483	1,02859
11.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,5260	1,04286	3,5000	1,06847
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	2,9091	1,06251	2,8218	1,03543
16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansımı bana sağlaması bakımından	3,3377	,96488	3,2023	1,10999
17.Çalışma koşulları bakımından	2,6753	1,04714	2,7759	1,08659
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,4740	,99145	3,3506	1,03022

İşsel doyum maddeleri arasında en yüksek ortalamaya sahip olan maddeler kadınlar ve erkeklerde aynı madde olduğu görüldü. “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından” şeklinde ifade edilen 9. Maddede kadınların ortalaması 3,9026, erkeklerin ortalaması 3,7586 olarak bulundu.

İşsel doyum maddeleri arasında en düşük ortalamaya sahip olan madde yine kadın ve erkeklerde aynı madde olduğu fark edildi. “Çalışma koşulları bakımından” şeklinde ifade edilen 17. Maddede kadınların ortalaması 2,6753, erkeklerin ortalaması 2,7759 olduğu görüldü.

Tablo 3.22. Rapor Cinsiyete göre Dışsal Doyum Faktörü Maddelerinin Raporu

Şimdiki İşimden	Kadın N=154		Erkek N=174	
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma
5.Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı açısından	3,1039	1,01729	3,1379	,93329
6.Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından	3,0714	1,07319	3,0977	,94146
12.Kanun, yönetmelik ve talimatların uygulamaya konması bakımından	2,5519	1,03559	2,5977	,94911
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından	2,1169	1,09035	2,1322	,98533
14.Terfi olanağımın olması açısından	2,4740	,98484	2,4253	,96926
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3,2857	,96822	3,1379	,95169
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	2,6169	1,03025	2,8448	1,01095

Dışsal doyum maddelerinin ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama kadın ve erkekte de “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından” maddesine(18. Madde) ait olduğu görüldü.

Dışsal doyum maddelerinden en düşük ortalamaya sahip olan “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından” (13. Madde) madde kadınların ortalamasında da erkeklerin ortalamasında da en düşük ortalamaya sahip olduğu fark edildi.

Cinsiyet ile iş doyum faktörleri arasındaki ilişkileri incelemek için yapılan tablo 3.22.’ de görüldüğü üzere, tek yönlü Anova uygulaması sonucunda işsel doyum için ($F(1,326)=,053$ ve $p>.05$) cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılaşma sağlamadığı görüldü. Dışsal doyum için ($F(1,326)=,065$ ve $p>.05$) cinsiyet değişkeninin anlamlı bir farklılaşma meydana getirmedi.

Tablo 3.23. ANOVA Tablosu Cinsiyet Açısından İş Doyumunu Faktörlerini Farklılaşmalarının Araştırılması

		df	F	Sig.
1. Faktör (İçsel Doyum) Cinsiyet	Gruplar Arası	1	,053	,819
	Grup İçi	326		
	Toplam	327		
2. Faktör (Dışsal Doyum) Cinsiyet	Gruplar Arası	1	,065	,799
	Grup İçi	326		
	Toplam	327		

İstatistik işlemlerin sonucunda iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamadı.

Maddeler dikkate alınarak yapılan tek yönlü ANOVA uygulamaları sonucunda bazı maddeler için farklılaşmaların olduğu fark edildi. İçsel doyum faktörü ile cinsiyet değişkeni arasında 1. maddede farklılaşma olduğu fark edildi ($F(1,326)=8,443, p<.05$).

Tablo 3.24. ANOVA Tablosu Cinsiyet Açısından İçsel Doyum Madde 1' in Farklılaşmasının Araştırılması

		Df	F	Sig.
işdoyum1 cinsiyet	Gruplar Arası	1	8,124	,005
	Grup İçi	326		
	Toplam	327		

Kadınların ortalaması 2,9740, erkeklerin maddedeki ortalamaları ise 3,2759 olduğu görüldü. Kadınların işlerinin kendilerini meşgul etmesi açısından erkeklere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu fark edildi.

3.4.4.2.2. Çalışma Süresi Değişkeni

Toplam iş doyumunu ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü ANOVA uygulaması yapıldı. Ortalamalara bakıldığında değerlerin birbirlerine yakın olduğu görüldü.

Tablo 3.25. ANOVA Tablosu Çalışma Süresi Açısından İş Doyumunun Farklılaşmasının Araştırılması

	df	F	Sig.
Gruplar Arası	5	,998	,419
Grup İçi	322		
Toplam	327		

Görev sürelerine göre grupların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını görmek için yapılan homojenlik testinde bulunan $p>.05$ olup tek yönlü ANOVA uygulamasının yapılabileceği belirlendi. Yapılan tek yönlü ANOVA

uygulamasında ($F(5,322)=,998$ ve $p>.05$) çalışma süresi açısından iş doyum faktörlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı görüldü.

3.4.4.2.3. Okul Birimleri Değişkeni

Okul birimleri açısından ilkokul ve ortaokulda çalışanlar arasında iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olup olmadığı araştırıldı. Grup istatistikleri incelendi, ilkokul ve ortaokul, ilkokul ve lise öğretmenlerinin ortalamalarının birbirlerine yakın değerler aldıkları görüldü. Farkın anlamlı olup olmadığını anlamak için bağımsız t-testi yapıldı.

Tablo 3.26. Okul Birimleri Açısından İş Doyumu Bağımsız İki Grup Arasındaki Farkların Testi

		Levene' nin Varyansların Eşitliği Testi		t-Testi Ortalamaları Eşitliği		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
İlkokul-ortaokul	Equal variances assumed	,002	,962	,862	176	,390
	Equal variances not assumed			,863	174,170	,390
İlkokul-lise	Equal variances assumed	,332	,565	-,081	242	,936
	Equal variances not assumed			-,082	206,337	,935

Yapılan bağımsız t-testi sonucunda, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamadı($t(176)=,862$ ve $p>.05$).

Yapılan bağımsız t-testi sonucunda ilkokul ve lise öğretmenleri açısından iş doyumlarında anlamlı bir fark bulunmadı($t(242)=-,081$ ve $p>.05$).

3.4.4.2.4. Lise Grubu Değişkeni

İş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal iş doyumunu ile liseler açısından görev yapılan okul bazında öğretmenlerin içsel ve dışsal iş doyumları ortalamalarında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için tanımlayıcı test yapıldı. Gruplar arasında yalnızca dışsal iş doyumunu açısından meslek lisesi öğretmenlerinin diğer gruplara göre ortalamalarında fark görüldü(Anadolu lisesi ortalama=,1476, Düz lise ortalama=,1531, Meslek lisesi ortalama=,2554). Diğer grupların ortalamalarının ise bir birine yakın olduğu görüldü.

Tablo 3.27. Lise Çeşitleri Açısından İş Doyum Faktörleri Tanımlayıcı Tablo

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İçsel Doyum	Anadolu Lisesi	91	,3652	,32628	,03420
	Düz Lise	28	,3489	,32802	,06199
	Meslek Lisesi	33	,3566	,35450	,06171
Dışsal Doyum	Anadolu Lisesi	91	,1476	,23372	,02450
	Düz Lise	28	,1531	,23945	,04525
	Meslek Lisesi	33	,2554	,30672	,05339

Meslek lisesi ile diğer grup öğretmenleri arasında anlamlı farkın olup olmadığını anlamak için öncelikle homojenlik testi yapıldı. Yapılan homojenlik testi sonucunda tek yönlü ANOVA uygulaması için uygun olduğu görüldü ($p > .05$).

Tablo 3.28. Lise Çeşitleri Açısından İş Doyum Faktörlerinde Farklılaşmanın Araştırılması ANOVA Tablo (Lise Çeşitleri)

		Df	F	Sig.
İçsel doyum	Gruplar Arası	2	,028	,972
	Grup İçi	149		
	Toplam	151		
Dışsal Doyum	Gruplar Arası	2	2,311	,103
	Grup İçi	149		
	Toplam	151		

Tablo 3.27.' de görüldüğü üzere yapılan ANOVA uygulamasında lise çeşitleri açısından içsel doyumun anlamlı olarak farklılaşmadığı görüldü ($F(2,149)=,028$ ve $p > .05$).

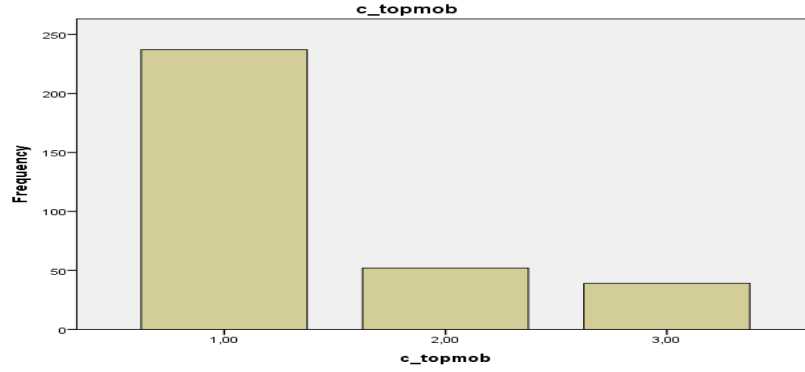
Lise çeşitleri açısından dışsal doyumunda anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı anlaşıldı ($F(2,149)=2,311$ ve $p > .05$).

3.4.5. Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerini Belirlemek İçin Gruplandırma

Mobbing ile ilgili katılımcıların cevapladığı maddelere göre mobbinge maruz kalma dereceleri gruplandırılmıştır. Birinci gruba hiçbir soruya mobbinge maruz kalmadığını belirtenler ($N=237$), ikinci gruba nadiren ve ayda bir maruz kaldığını belirtenler ($N=52$), üçüncü gruba ise haftada bir kez veya hemen hemen hergün maruz kaldığını işaretleyenler ($N=39$) yer almıştır. Bunların dağılımları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 3.29. Mobbing Grupları Frekans Analizi

Grup	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1,00	237	72,3	72,3
2,00	52	15,9	88,1
3,00	39	11,9	100,0
Total	328	100,0	



Şekil 3.7. Mobbing Grupları Frekans Analizi

3.4.6. Mobbinge Maruz Kalanlar ile Kalmayanlar Açısından İş Doyum Ölçeği Faktörlerinde Farklılaşma Olup Olmadığının Belirlenmesi

Mobbinge maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında İş Doyum Ölçeği faktörleri incelendi. Anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı bağımsız t-Testi ile araştırıldı.

Tablo 3.30. Grup İstatistiği Mobbinge uğrayanlar ve Mobbinge uğramayanlar İş Doyum Faktörleri İlişkisi

		N	Ortalama	Std. Sapma
1. Faktör Dışsal doyum	1. Grup	237	,1070059	,92421561
	3. Grup	39	-,5966912	1,26956432
2. Faktör İçsel Doyum	1. Grup	237	,0068945	,95676075
	3. Grup	39	-,1713145	1,29416680

Tablo 3.31.' deki veriler incelendiğinde, 1. grup(mobbinge maruz kalmayanlar) ile 3. grup(mobbinge maruz kalanlar) açısından dışsal doyumda anlamlı bir farklılaşma görüldü($t(44,862)=3,320$ ve $p<.05$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını anlamak için tablo 3.30 grup istatistiğindeki, ortalamalar bölümüne bakılabilir. Anlamlı farklılaşmanın, 3. grubun dışsal doyumunun, 1. grubun dışsal doyumdan anlamlı olarak düşük olmasından kaynaklandığı söylenebilir(1.grup ortalama=,1070059, 3.grup ortalama=-,5966912).

Tablo 3.31' e göre mobbinge maruz kalmayanlar ile mobbinge maruz kalanlar açısından içsel doyumun farklılaşmadığı görüldü($t(45,084)=,824$, $p>.05$).

Tablo 3.31. Bağımsız İki Örnek t-Testi Mobbing Grupları ve İş Doyum Faktörleri

		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)
Dışsal Doyum	Equal variances assumed	8,396	,004	4,158	274	,000
	Equal variances not assumed			3,320	44,862	,002
İçsel Doyum	Equal variances assumed	7,006	,009	1,021	274	,308
	Equal variances not assumed			,824	45,084	,414

Analizleri daha derinleştirmek için “iş doyumunu” na ilişkin değişkenlerin yeniden gruplaması yapılarak “içsel iş doyum “ ve ”dışsal iş doyum” değişkenleri ayrıldı ve ortalama puanları tespit edildi. Yine aynı şekilde mobbingin alt faktör değişkenleri de gruplandırılarak ortalama değerleri tespit edilmiştir.

3.4.6.1. Mobbing ve İş Doyumu Faktörleri Arasında Kolerasyon Analizi

Bu yeni grup değerleri üzerinden gruplar arasındaki ilişki derecesi ve yönünü bulmak için korelasyon analizi yapıldı.

Tablo 3.32. korelasyon tablosuna göre içsel ve dışsal doyum arasında pozitif yönlü yüksek korelasyon gözlemlendi($r(328)=,650^{**}$, $p<.05$).

İçsel iş doyumunu ile mobbinge ilişkin işe yönelik eleştiriler grubu ortalamaları arasında düşük ve ters yönde ilişki gözlemlendi($r(328)=-,112^*$, $p<.05$).

Dışsal doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlar arasında yüksek düzeyde ve ters yönlü bir ilişki fark edildi($r(328)=,627^{**}$, $p<.05$).

İtibar zedeleyici davranışlar ile işe yönelik eleştirel davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü($r(328)=,650^{**}$, $p<.05$).

İtibar zedeleyici davranışlar ile saldırgan davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü($r(328)=,539^{**}$, $p<.05$).

İtibar zedeleyici davranışlar ile işe dışlayan davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü($r(328)=,506^{**}$, $p<.05$).

Tablo 3.32. Korelasyon Tablosu İş Doyum ve Mobbing Faktörleri

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İtibar Zed. Davranışlar	İşe Yönelik El. Dav.	Saldırgan Dav.	Dışlayan Dav.
İçsel Doyum	Pearson Correlation	1	,650**	-,024	-,112*	,046	,069
	Sig. (2-tailed)		,000	,665	,043	,403	,212
Dışsal Doyum	Pearson Correlation	,650**	1	-,089	-,160**	,131*	-,045
	Sig. (2-tailed)	,000		,108	,004	,017	,417
İtibar Zedeleyici Davranışlar	Pearson Correlation	-,024	-,089	1	,627**	,539**	,506**
	Sig. (2-tailed)	,665	,108		,000	,000	,000
İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Pearson Correlation	-,112*	-,160**	,627**	1	,277**	,309**
	Sig. (2-tailed)	,043	,004	,000		,000	,000
Saldırgan Davranışlar	Pearson Correlation	,046	,131*	,539**	,277**	1	,429**
	Sig. (2-tailed)	,403	,017	,000	,000		,000
Dışlayan Davranışlar	Pearson Correlation	,069	-,045	,506**	,309**	,429**	1
	Sig. (2-tailed)	,212	,417	,000	,000	,000	
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Toplam mobbing değerleri ortalamaları ile tüm alt boyutlar arasındaki korelasyon araştırıldı ve tablo 3.33.' deki sonuçları elde edildi.

Tablo 3.33. Korelasyon Tablosu İş Doyum Ve Mobbing Faktörleri Arasındaki Mobbing Grupları Çerçevesindeki İlişki

			İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İtibar Zedeleyici Davranışlar	İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Saldırgan Davranışlar	Dışlayan Davranışlar
1. Grup N=237	İçsel Doyum	Pearson Correlation	1	,688**	-,108	-,209**	-,043	-,012
		Sig. (2-tailed)		,000	,097	,001	,511	,854
	Dışsal Doyum	Pearson Correlation	,688**	1	-,146*	-,270**	-,067	-,093
		Sig. (2-tailed)	,000		,024	,000	,302	,155
	İtibar Zedeleyici Davranışlar	Pearson Correlation	-,108	-,146*	1	,580**	,543**	,604**
		Sig. (2-tailed)	,097	,024		,000	,000	,000
	İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Pearson Correlation	-,209**	-,270**	,580**	1	,265**	,261**
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	Saldırgan Davranışlar	Pearson Correlation	-,043	-,067	,543**	,265**	1	,624**
		Sig. (2-tailed)	,511	,302	,000	,000		,000
Dışlayan Davranışlar	Pearson Correlation	-,012	-,093	,604**	,261**	,624**	1	
	Sig. (2-tailed)	,854	,155	,000	,000	,000		
2. Grup N=52	İçsel Doyum	Pearson Correlation	1	,587**	,020	-,048	-,050	,115
		Sig. (2-tailed)		,000	,887	,734	,726	,416
	Dışsal Doyum	Pearson Correlation	,587**	1	-,359**	-,234	,065	-,149
		Sig. (2-tailed)	,000		,009	,095	,647	,293
	İtibar Zedeleyici Davranışlar	Pearson Correlation	,020	-,359**	1	,661**	,250	,675**
		Sig. (2-tailed)	,887	,009		,000	,074	,000
	İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Pearson Correlation	-,048	-,234	,661**	1	,238	,414**
		Sig. (2-tailed)	,734	,095	,000		,089	,002
	Saldırgan Davranışlar	Pearson Correlation	-,050	,065	,250	,238	1	,293*
		Sig. (2-tailed)	,726	,647	,074	,089		,035
Dışlayan Davranışlar	Pearson Correlation	,115	-,149	,675**	,414**	,293*	1	
	Sig. (2-tailed)	,416	,293	,000	,002	,035		
3. Grup N=39	İçsel Doyum	Pearson Correlation	1	,468**	,177	,074	,289	,289
		Sig. (2-tailed)		,003	,281	,656	,074	,074
	Dışsal Doyum	Pearson Correlation	,468**	1	,050	-,056	,576**	,139
		Sig. (2-tailed)	,003		,762	,733	,000	,399
	İtibar Zedeleyici Davranışlar	Pearson Correlation	,177	,050	1	,244	,470**	,388*
		Sig. (2-tailed)	,281	,762		,134	,003	,015
	İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	Pearson Correlation	,074	-,056	,244	1	,002	,020
		Sig. (2-tailed)	,656	,733	,134		,988	,905
	Saldırgan Davranışlar	Pearson Correlation	,289	,576**	,470**	,002	1	,386*
		Sig. (2-tailed)	,074	,000	,003	,988		,015
Dışlayan Davranışlar	Pearson Correlation	,289	,139	,388*	,020	,386*	1	
	Sig. (2-tailed)	,074	,399	,015	,905	,015		

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

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

Tablo 3.33.' e göre mobbinge maruz kalmayan grubun (1,00 değeri ile ifade edilen) diğer gruplar ile karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

- İçsel doyum ile genel dışsal doyum arasında yüksek korelasyon görüldü($r(237)=,688^{**}$, $p<.05$).
- İçsel doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü yüksek korelasyon görüldü($r(237)= -,209^{**}$, $p<.05$).
- Dışsal doyum ile itibar zedeleyici davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü düşük korelasyon bulundu($r(237)= -,146^*$, $p<.05$).

- Dışsal doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü yüksek korelasyon bulundu($r(237) = -,270^{**}$, $p < .05$).

Tablo 3.33.' e göre orta düzeyde mobbing mağduru olanlar (2,00 değeri ile ifade edilen) ile diğer grupların karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İçsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek korelasyon bulundu($r(52) = ,587^{**}$, $p < .05$).
- İtibar zedeleyici davranışlara maruz kalma oranı ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu($r(52) = ,661^{**}$, $p < .05$).
- İtibar zedeleyici davranışlara maruz kalma oranı ile dışlayan davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu($r(52) = ,675^{**}$, $p < .05$).
- İşe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma oranı ile dışlayan davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu($r(52) = ,414^{**}$, $p < .05$).
- Dışlayan davranışlara maruz kalma oranı ile saldırgan davranışlara maruz kalma arasında düşük ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu($r(52) = ,293^*$, $p < .05$).

Tablo 3.33.' e göre mobbing mağduru olanlar (3,00 değeri ile ifade edilen) ile diğer grupların karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İçsel doyum oranları ile dışsal doyum arasında yüksek derecede pozitif yönlü ilişki görüldü($r(39) = ,468^*$, $p < .05$).
- Dışsal doyum ile saldırgan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede bir ilişki görüldü($r(39) = ,576^{**}$, $p < .05$).
- İtibar zedeleyici davranışlara uğrama oranları ile dışlayan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede ilişki bulundu($r(39) = ,388^*$, $p < .05$).
- İtibar zedeleyici davranışlara uğrama oranları ile saldırgan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede ilişki bulundu($r(39) = ,470^{**}$, $p < .05$).

3.4.6.2. Mobbing ve İş Doyumu Faktörleri Arasında Regrasyon Analizi

Regrasyon analizi bir veya birden çok bağımlı değişken ile bir bağımsız değişken veya birden çok bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel bir şekilde açıklanması sürecidir. Çoklu regrasyon modelinde parametrelerin tek tek anlamlılığını ifade etmek için t-testi, modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığı ise F testi ile incelenir(Kalaycı, 2009: 259).

3.4.6.2.1. Mobbing Faktörleri ve İçsel Doyum Faktörleri Arasında Regrasyon Analizi

Mobbing faktörlerinin içsel doyum faktörünü ne ölçüde yordadığını anlamak için regrasyon analizinden yararlanıldı.

Tablo 3.34. Model Özeti Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü

Model	R	R Kare	Adjusted R Kare	Std. Hata of the Estimate	Değişim İstatistikleri				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	Sig. F Değişim
1	,162 ^a	,026	,014	,31409	,026	2,166	4	323	,073

a. Öngördürücüler: (Sabit), İtibar zedeleyici davranışlar, işe yönelik eleştirel davranışlar, saldırgan davranışlar, dışlayan davranışlar

Model özeti tablosu ile içsel doyumdaki değişmelerin %2,6 sı mobbing faktörleri tarafından açıklanabildiği anlaşıldı.

Tablo 3.35. ANOVAa Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü

Model	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.	
1	Regrasyon	4	,214	2,166	,073 ^b
	Residual	323	,099		
	Toplam	327			

a. Bağımlı Değişken: İçsel Doyum
b. Öngördürücüler: (Sabit), İtibar zedeleyici davranışlar, işe yönelik eleştirel davranışlar, saldırgan davranışlar, dışlayan davranışlar

ANOVA tablosu modelimizin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test etmemize yarar. Yukarıdaki tabloda mobbing faktörlerindeki değişimin içsel iş doyumunu etkilemesi ile ilgilidir($F(4,323)= 2,166$ ve $p>.05$). Ancak mobbing faktörlerinin bir bütün olarak içsel doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı söylenemedi.

Tablo 3.36. Katsayılar Tablosu Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	T	Sig.	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	,266	,093		2,850	,005
	İtibar Zedeleyici Davranışlar	-,003	,077	-,004	-,043	,966
	İşe Yönelik Eleştirel Davranışlar	-,076	,035	-,153	-2,159	,032
	Saldırgan Davranışlar	,071	,098	,049	,730	,466
	Dışlayan Davranışlar	,037	,025	,097	1,491	,137

a. Bağımlı Değişken: İçsel Doyum

Tablo 3.36.' da mobbing faktörlerinin içsel doyum ile ilişkisi araştırıldı. Modelimizde mobbing faktörlerindeki değişimin içsel doyumunu etkilemesinde anlamlı değere yakın ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ifade ettiği görüldü($p=.005$)

İtibar zedeleyici davranışların içsel doyum faktörünü yordamadığı görüldü($t(327)= -,043$ ve $p>.05$).

İşe yönelik eleştirel davranışların içsel doyum faktörünü yordamadığı görüldü ($t(327)= -2,159$ ve $p>.05$).

Saldırgan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordadığı görüldü($t(327)= ,730$ ve $p<.05$).

Dışlayan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordamadığı görüldü($t(327)= 1,491$ ve $p>.05$).

Tablo 3.36. incelendiğinde sabit terim 0,266 olduğu görüldü. İtibar zedeleyici davranışlara ait parametre değeri -,003' tür. Bunun anlamı itibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumunu 0,003 birim azalttığı söylenebilir($t(327)= -,043$ ve $p>.05$).

Tablo 3.36. incelendiğinde sabit terim 0,266 olduğu görüldü. İşe yönelik eleştirel davranışlara ait parametre değeri -,076' tür. Bunun anlamı işe yönelik eleştirel davranışlara uğramadaki bir birimlik artışın toplam içsel doyumunu 0,076 birim azalttığı söylenebilir($t(327)= -2,159$ ve $p>.05$).

Tablo 3.36. incelendiğinde sabit terim 0,266 olduğu görüldü. Saldırgan davranışlara ait parametre değeri ,071' tür. Bunun anlamı saldırgan davranışlara

uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumu 0,071 birim arttırdığı söylenebilir($t(327)=,730$ ve $p<.05$).

Tablo 3.36. incelendiğinde sabit terim 0,266 olduğu görüldü. Dışlayan davranışlara ait parametre değeri ,037' tür. Bunun anlamı itibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumu 0,037 birim arttırdığı söylenebilir($t(327)= 1,491$ ve $p>.05$).

3.4.6.2.2. Mobbing Faktörleri ve Dışsal Doyum Faktörü Arasında Regrasyon Analizi

Model özeti tablosu ile bağımlı değişkenin yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklanabildiği belirlenmektedir.

Tablo 3.37. Model Özeti Mobbing Faktörleri Çerçevesinde Dışsal Doyum Faktörü

Model	R	R Kare	Adjusted R Kare	Std. Hata of the Estimate	Değişim İstatistiği				
					R Kare Değişim	F Değişim	df1	df2	Sig. F Değişim
1	,262 ^a	,068	,057	,24578	,068	5,931	4	323	,000

a. Öngördürücüler: (Sabit), İtibar zedeleyici davranışlar, işe yönelik eleştirel davranışlar, saldırgan davranışlar, dışlayan davranışlar

Bu regrasyon analizi ile dışsal doyumdaki değişmelerin %6,8 si mobbing faktörleri tarafından açıklanabilmektedir.

Tablo 3.38. ANOVA^a Mobbing Faktörleri Çerçevesinde Dışsal Doyum Faktörü

Model	Kareler Toplamı	Df	Kareler Ortalaması	F	Sig.	
1	Regrasyon	1,433	4	,358	5,931	,000 ^b
	Residual	19,512	323	,060		
	Toplam	20,945	327			

a. Bağımlı Değişken: Dışsal Doyum
b. Öngördürücüler: (Sabit), İtibar zedeleyici davranışlar, işe yönelik eleştirel davranışlar, saldırgan davranışlar, dışlayan davranışlar

Tablo 3.38.' de mobbing faktörlerindeki değişimin dışsal iş doyumunu etkilemesi ile ilgilidir. ANOVA uygulaması, modelimizin bir bütün olarak anlamlı olduğunu ifade ettiği görüldü($p=.000$).

Tablo 3.39. Katsayılar Tablosu^a Mobbing Faktörleri Çerçevesinde İçsel Doyum Faktörü

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	,112	,073		1,538	,125
1 İtibar zedeleyici davranışlar	-,076	,060	-,104	-1,264	,207
İşe yönelik eleştirel davranışlar	-,059	,028	-,147	-2,129	,034
Saldırgan davranışlar	,293	,076	,252	3,843	,000
Dışlayan davranışlar	-,017	,019	-,055	-,859	,391

a. Bağımlı Değişken: Dışsal Doyum

Tablo 3.39.' da ise mobbing faktörlerinin dışsal doyumunu ne ölçüde yordadığını ifade etmektedir. Modelimizde katsayıların tahmin değerleri ve t değerleri yer almaktadır.

İtibar zedeleyici davranışların dışsal doyum faktörünü yordamadığı görüldü($t(327) = -1,264$ ve $p > .05$).

İşe yönelik eleştirel davranışların dışsal doyum faktörünü yordadığı görüldü ($t(327) = -2,129$ ve $p < .05$).

Saldırgan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordadığı görüldü($t(327) = 3,843$ ve $p < .05$).

Dışlayan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordamadığı görüldü($t(327) = -,859$ ve $p > .05$).

Tablo 3.39. incelendiğinde sabit terim 0,112 olduğu görüldü. İtibar zedeleyici davranışlara ait parametre değeri -,076' dır. Bunun anlamı itibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumunu -,076 birim azalttığı söylenebilir($t(327) = -1,264$ ve $p > .05$).

Tablo 3.39. incelendiğinde sabit terim 0,112 olduğu görüldü. İşe yönelik eleştirel davranışlara ait parametre değeri -,059' dur. Bunun anlamı işe yönelik eleştirel davranışlara uğramadaki bir birimlik artışın toplam dışsal doyumunu 0,059 birim azalttığı söylenebilir($t(327) = -2,129$ ve $p < .05$).

Tablo 3.39. incelendiğinde sabit terim 0,112 olduğu görüldü. Saldırgan davranışlara ait parametre değeri ,071' tür. Bunun anlamı saldırgan davranışlara

uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumu 0,071 birim arttırdığı söylenebilir($t(327)= 3,843$ ve $p<.05$).

Tablo 3.39. incelendiğinde sabit terim 0,112 olduğu görüldü. Dışlayan davranışlara ait parametre değeri -,017' tür. Bunun anlamı itibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumu -0,017 birim azalttığı söylenebilir($t(327)= -,859$ ve $p>.05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Mobbing, sebebi bilinemeyen bir takım etkenler sebebiyle, mağdur bireyi çalıştığı ortamdan uzaklaştırmaya, bezdirmeye yönelik sistematik davranışların, birey tarafından fark edilmesi sonucunda, mağdur bireye uygulanan bir çeşit psikolojik terördür.

İş doyumunu bireyin yaptığı işe karşı hissettiği olumlu duyguları ifade etmektedir. İş doyumunu arttırılarak çalışanları ve dolayısıyla örgütün verimi artar. İş doyumunun yüksek olduğu işletmelerde işgücü devir hızı düşüktür ki bu da örgütler için hem maddi hem de manevi anlamda fayda sağlamaktadır. Çalışanlar işten doyum sağladıkları ölçüde işe bağlılıkları artar. İş doyumunun yüksek olduğu örgütlerin imajları da bu durumdan olumlu yönde etkilenmekte ve örgütün değerini arttırmaktadır.

Bu çalışmada kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu mobbingin ne ölçüde etkilediği araştırılmıştır.

İlk önce en çok maruz kalınan mobbing davranışları bulundu:

- En çok maruz kalınan 5 mobbing davranışı; “Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor” (1.madde %16,2) “Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor” (2.madde %9,5), “Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor” (9.madde %6,4), “İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor” (8.madde %5,4) Katılımcıların %3,6’sı “İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim reddediliyor” (10.madde %3,6) ile en az haftada bir kez karşılaştıklarını söylediler. En çok maruz kalınan davranışlar(1. madde, 2. madde, 8. madde, 9 madde., 10. madde) ölçeğin iş ile ilgili olumsuz davranışları kapsayan gruba içindeki maddeler arasında yer aldığı fark edildi.

Demografik değişkenler açısından mobbing faktörlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulundu:

- Cinsiyet değişkeni açısından mobbing faktörleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmedi.

- Branş değişkeninde ki farklılık açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı görüldü.
- Çalışma süresinin mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı görüldü.
- Görev değişkeni açısından mobbing faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmadı.
- Mobbing faktörlerinde lise grubu öğretmenleri açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığı görüldü.

Mobbing anketinde bazı sorular çalışma birimleri açısından farklılaşmıştır:

- 19. madde “iş yerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor” maddesine lise öğretmenlerinin, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre daha fazla maruz kaldıkları söylenebilir.

İçsel ve dışsal doyum maddelerinden en yüksek ve düşük ortalamaya sahip olanlar belirlendi:

- İçsel doyum maddeleri arasında en yüksek ortalamaya sahip olan 9. maddenin yüksek ortalamaya sahip olduğu görüldü.
- İçsel doyum maddeleri arasında en düşük ortalamaya sahip olan maddenin yine kadın ve erkeklerde aynı madde olduğu fark edildi(“Çalışma koşulları bakımından” 17. Madde)
- Dışsal doyum maddelerinin ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama kadın ve erkekte de “Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından” maddesine(18. Madde) ait olduğu görüldü.
- Dışsal doyum maddelerinden en düşük ortalamaya sahip olan “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından” (13. Madde) madde kadınların ortalamasının da erkeklerin ortalamasında da en düşük ortalamaya sahip olduğu fark edildi.
- Kadınların işlerinin kendilerini meşgul etmesi açısından erkeklere göre iş doyumlarının daha düşük olduğu fark edildi.

Demografik değişkenler açısından iş doyum faktörlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı bulundu:

- Çalışma süresi açısından iş doyum faktörlerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı görüldü.
- İkokul ve lise öğretmenleri açısından iş doyumlarında anlamlı bir fark bulunmadı.
- Lise çeşitleri açısından dışsal doyumunda anlamlı bir şekilde farklılaşmadı.

Korelasyon analizi sonuçları:

Tablo 4.1. Mobbing ve İş Doyum Faktörleri Arasında Korelasyon Tablosu

	İÇSEL DOYUM				DIŞSAL DOYUM				İTİBAR ZED. DAV.				İŞE YÖN. ELŞ. DAV.				SAL. DAV.				DIŞ. DAV.							
	G	1	2	3	G	1	2	3	G	1	2	3	G	1	2	3	G	1	2	3	G	1	2	3				
İÇSEL DOYUM					**	**	**	**					-*	-														
DIŞSAL DOYUM	*	**	**	**						-*	-	-	-	-			*			*								
İTİBAR ZEDELEYİCİ DAVRANIŞLAR						-*	-	**					**	**	**		**	**			**	*	*	*	**	*	*	*
İŞE YÖNELİK ELEŞTİREL DAVRANIŞLAR	-	-			-	-			**	**	**						**	**			**	*	*	*	**	*	*	*
SALDIRGAN DAVRANIŞLAR					*			**	**	**		**	**	**							**	*	*	*	**	*	*	*
DIŞLAYAN DAVRANIŞLAR									**	**	**	*	**	**	**		**	**	*	*								

G: Tüm katılımcılar 1: Mobbinge maruz kalmayanlar 2: İkinci grup mobbing mağdurları 3: Mobbing mağdurları
 *:Düşük korelasyon **: Yüksek korelasyon -: Negatif yönlü korelasyon

- Hiçbir soruya mobbinge maruz kalmadığını belirtenler 237 kişi(1. Grup), nadiren ve ayda bir maruz kaldığını belirtenler 52 kişi(2. Grup), haftada bir kez veya hemen hemen hergün maruz kaldığını işaretleyenler 39 kişi (3. Grup) olarak bulundu.
- Mobbinge maruz kalmayanlar(1. Grup) ile mobbinge maruz kalanlar(2. Grup) açısından içsel doyumun farklılaşmadığı görüldü.
- İçsel ve dışsal doyum arasında pozitif yönlü yüksek korelasyon gözlemlendi.
- İçsel iş doyumunu ile mobbinge ilişkin işe yönelik eleştiriler grubu ortalamaları arasında düşük ve ters yönde ilişki gözlemlendi.
- Dışsal doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlar arasında yüksek düzeyde ve ters yönlü bir ilişki fark edildi.

- İtibar zedeleyici davranışlar ile işe yönelik eleştirel davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü.
- İtibar zedeleyici davranışlar ile saldırgan davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü.
- İtibar zedeleyici davranışlar ile işe dışlayan davranışlar arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde korelasyon görüldü.
- İçsel doyum ile genel dışsal doyum arasında pozitif yönlü yüksek korelasyon görüldü(1. grup).
- İçsel doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü yüksek korelasyon görüldü(1. grup).
- Dışsal doyum ile itibar zedeleyici davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü düşük korelasyon bulundu(1. grup).
- Dışsal doyum ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında ters yönlü yüksek korelasyon bulundu(1. Grup).
- İçsel doyum ile dışsal doyum arasında yüksek korelasyon bulundu(2. Grup).
- İtibar zedeleyici davranışlara maruz kalma oranı ile işe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu(2. Grup).
- İtibar zedeleyici davranışlara maruz kalma oranı ile dışlayan davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu(2. Grup).
- İşe yönelik eleştirel davranışlara maruz kalma oranı ile dışlayan davranışlara maruz kalma arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu(2. Grup).
- Dışlayan davranışlara maruz kalma oranı ile saldırgan davranışlara maruz kalma arasında düşük ve pozitif yönlü bir ilişki bulundu(2. Grup).
- İçsel doyum oranları ile dışsal doyum arasında yüksek derecede pozitif yönlü ilişki görüldü(3. Grup).
- Dışsal doyum ile saldırgan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede bir ilişki görüldü(3. Grup).
- İtibar zedeleyici davranışlara uğrama oranları ile dışlayan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede ilişki bulundu(3. Grup).

- İtibar zedeleyici davranışlara uğrama oranları ile saldırgan davranışlara uğrama oranları arasında pozitif yönlü yüksek derecede ilişki bulundu(3. Grup).

Regrasyon analizi sonuçları:

- Mobbing faktörlerinin içsel doyum ile ilişkisi araştırıldı. Modelimizde mobbing faktörlerindeki değişimin içsel doyumunu etkilemesinde anlamlı değere yakın ancak istatistiksel olarak anlamlı olarak yordamadığı görüldü.
- İtibar zedeleyici davranışların içsel doyum faktörünü yordamadığı görüldü.
- İşe yönelik eleştirel davranışların içsel doyum faktörünü yordamadığı görüldü.
- Saldırgan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordadığı görüldü.
- Dışlayan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordamadığı görüldü.
- İtibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumunu 0,003 birim azalttığı söylenebilir.
- İşe yönelik eleştirel davranışlara uğramadaki bir birimlik artışın toplam içsel doyumunu 0,076 birim azalttığı söylenebilir.
- Saldırgan davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumunu 0,071 birim arttırdığı söylenebilir.
- İtibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam içsel doyumunu 0,037 birim arttırdığı söylenebilir.
- İtibar zedeleyici davranışların dışsal doyum faktörünü yordamadığı görüldü.
- İşe yönelik eleştirel davranışların dışsal doyum faktörünü yordadığı görüldü.
- Saldırgan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordadığı görüldü.
- Dışlayan davranışların, içsel doyum faktörünü anlamlı düzeyde yordamadığı görüldü.
- İtibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumunu 0,076 birim azalttığı söylenebilir.
- İşe yönelik eleştirel davranışlara uğramadaki bir birimlik artışın toplam dışsal doyumunu 0,059 birim azalttığı söylenebilir.

- Saldırgan davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumunu 0,071 birim arttırdığı söylenebilir.
- İtibar zedeleyici davranışlara uğramadaki bir birimlik artış toplam dışsal doyumunu 0,017 birim azalttığı söylenebilir.

Ana problemimiz olan mobbingin iş doyumuna etkisi vardır hipotezi doğrulanmış, farklı faktörler altında incelenen mobbing ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Demografik değişkenler açısından mobbingin anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur.

Demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı olarak farklılaşma meydana getirmediği anlaşılmıştır.

ERA Research & Consultancy ve Futurebrigt Araştırma ortaklığıyla gerçekleştirilen ‘‘Türkiye Mobbing Araştırması’’ na göre, Türkiye genelinde görüşülen çalışanların %10 ‘unun mobbing ile karşılaştığı bulunmuştur(www.haberler.com, 10/09/2012). Yaptığımız çalışma sonucunda mobbinge uğrama düzeyleri üç grup altında toplanmaya çalışılmıştır. Gruplar belirlenirken herhangi bir mobbing davranışına en az haftada bir maruz kalınması ve altı aydır davranışa maruz kalınması şartları göz önünde bulundurulmuştur. Mobbing mağduru olanların sayısı, 328 katılımcı arasından 39 kişi olup, grup içinde %11,9’unun mobbing mağduru olduğu belirlenmiştir. Bu oran Türkiye genelinde yapılan mobbing yüzdesi ile yakın değere sahip olup, bir miktar yüksek olduğu bulunmuştur.

İşyerinde sosyal çevre çok önemlidir. Çünkü insanlar günlerinin büyük çoğunluğunu çalışma ortamında geçirmektedirler. Özel hayatta mutlu olabilmek için iş yerinde rahat olmak bir zorunluluktur. Meslektaşları arası ilişkilerin iyi olması ve iş tatmininin yüksek düzeyde olması, çalışanlara destek ve motivasyon sağlamaktadır. Eğer çalışma ortamında destekleyici bir çevre yoksa ve iş memnuniyeti yetersizse, düşmanca bir iş ortamı oluşur ve çalışanlar stresli ve mutsuz olurlar. Her ne kadar mobbing son zamanlarda önem kazansa da, birçok organizasyonda sık sık meydana gelmektedir(Tigrel, Kokalan, 2009: 716). İş doyumunun sağlanabilmesi içinde

mobbingin önlenmesi gerekmektedir. Mobbingin önlenmesi iş doyumunu sağlamada tek başına yeterli değildir. Ancak iş doyumunun sağlanması için mobbingin önlenmesi bir zorunluluktur.

Mobbing bireye, örgüte ve topluma zararlar vermektedir. Mobbingin örgüte olan maddi kaybı, mobbingi önlemek için örgütün yapacağı harcamalardan daha yüksektir. Bu sebeple örgütler mobbingi önlemek için gerekli bilgilendirmeleri yapmalı, eğitim ve örgüt düzenini sağlamalı, doğru iletişimin olduğu bir örgüt kültürü benimsemelidir. Mobbingin önlenmesi ve iş doyumunun arttırılması için öneriler:

- Okullarda çalışanlar arasında doğru iletişim sağlanmalıdır. Çünkü iletişim sağlıklı olursa sorunlar çözülebilir aynı zamanda daha az sorun oluşur.
- Mobbing ile ilgili farkındalık yaratılmalıdır. Çalışanlar mobbing ve yasal hakları ile ilgili bilgilendirilmeli, çalışanlara eğitim ve seminerler düzenlenmelidir. Böylece mobbinge maruz kalanlar haklarını savunabilirler.
- İdareciler adil davranmalı, görev ve sorumlulukları net sınırlar dahilinde çalışanlara bildirmelidir.
- Önemi giderek artan mobbing ve iş doyumunu arasındaki negatif ilişkinin varlığı, mobbingin önlenmesi ve dolayısıyla iş doyumunun artması örgütlerin varlığı, verimliliği ve etkinliği için önem arz etmektedir. İş doyumunun arttırılması için mobbingin önlenmesi bir zorunluluktur.
- Mobbing sadece örgütler için bir sorun değil, ülkemizin geleceği için de önemlidir. Sağlıklı ve mutlu bireylerin yaşadığı birer toplum olunması için mobbingin önüne geçilmesi gerekir.
- Mobbingin önlenmesi için hukuksal düzenlemelerin yapılması ve arttırılması gerekmektedir.
- Sadece çalışanların mobbing konusunda bilgilendirilmeleri yeterli olmayacak, ayrıca idarecilerinde çalışanların ve kendi haklarını bilmeleri, mobbing ve iş doyumunun önemini kavramaları gerekmektedir.

Mobbing ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin yanında bu kavramlar diğer kavramların ilişkilendirilmesi, farklı boyutları ile ele alınması önem arz etmektedir.

5. KAYNAKÇA

- Akdoğan H., Köse Y., 2012, *Polislerin İş Tatmininde Terfi Sistemleri ve Rütbenin Rolü Üzerine Bir Meta Analiz*, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.14, S.2, s.53
- Akgeyik T., Omay U., Uşen Ş., Güngör M., *İş yerinde Psikolojik Taciz Olgusu, Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi*, *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, ÇEEİ Bölümü*, s.145
- Aksu A., Balcı Y., 2009, *İlköğretim Okullarında Psikolojik Yıldıma ve Psikolojik Yıldımayla Baş Etme*, *e-Journal of New World Sciences Academy*, C.4, S.4, s.1367
- Akşit Aşık N., Haziran 2010, *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*, *Balıkesir Üniversitesi, Türk İdare Dergisi*, S.467, s.32-36
- Altuntaş C., 2010, *Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*, *Journal of Yaşar University*, C.18, S.5, s.3002
- Ankara Haber Ajansı, <http://www.haberler.com/turkiye-de-calisanlarin-yuzde-10-u-mobbing-ile-3504846-haberi/>, 10/09/2012
- Arısoy B., 2007, *Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkileri*, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, s.99
- Aşık N.A., 2010, *Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme*, *Türk İdare Dergisi*, S.467, s.46-48
- Avcı U., Kaya U., 2010, *Yıldıma(Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C.12, S.2, s.53-59
- Aydın ,Ş.,Özkul E., 2007, *İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları : 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*.*Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.2, s.174.
- Aytaç ,S. ,Bayram ,N., Bilgel ,N.(2011).*İşyerinde Yıldıma Davranışı*.Serpil Aytaç ve Nuran Bayram(Ed). *İşyerinde Şiddet İçinde*. İstanbul, Beta Yayınları,75-80.
- Bakan İ. , *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, Ankara, 2011, Gazi Kitabevi, s.241
- Balay R. , *Örgütsel Bağlılık*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000
- Başbakanlık Genelgesi(19.03.2011)*, Ankara: Resmi Gazete(27879 sayılı)

- Batıgün A.D., Şahin N.H., 2006, *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*, *Türk Psikiyatri Dergisi*, C.17, S.1, s.33
- Baykal A.N., *Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.157-158*
- Bayram F., Ergin H. ve Tınaz P., 2008, *Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım, s.71
- Baysal A.C., 1987, *İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Alınan Psikoteknik Yöntemler*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.16, S.2, s.34
- Büyükses L., 2010, *Öğretmenin İş Ortamındaki Motivasyonunu Etkileyen Etmenler*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.21
- Crawshaw L., 2009, *Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a Thousand Definitions*, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol.61, No.3, p.263
- Çalışkan A., Hazır K., 2012, *Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü*, Çaç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C.9, S.2, s.2
- Çalışkan O., Tepeci M., 2008, *Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri*, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, C.19, S.2, s.145
- Çarıkcı İ.H.,2000, *Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler - Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma- Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.5, S.2, s.157
- ÇelenÜ., Piyal B., Karaodul G., Demir M., *Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, cilt 7, sayı 3, 2004, s.299
- Çelik , C., 2009, *İş Yerinde Fiziksel Saldırı (Bullying)*, Adana , Nobel Kitabevi , s. 9
- Çivilidağ A., *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing) İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2011, Konya, s.57-58
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Baca Çıkma Yöntemleri*. İstanbul , Timaş Yayıncılık. 27.
- Çöl S.Ö.,(2008) *İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Çalışma ve Toplum, 2008, S.4, s.113

- Davenport, Noa, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot, 2003, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Çeviren Osman Cem ÖnerToy, İstanbul Sistem Yayınları, s.51
- Dieter Z., 1999, *Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work*, *International Journal of Manpower*, vol.20, s.70-71
- Dikmen Ç., 2003, *Örgüt Yapısının Hastanede İştatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, C.14, S.45, s.21-33
- Doğan M., 2009, *İlk öğretim Okullarında Öğretmenlere uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi : Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*.Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Ankara, iii-17.
- Ekiz V., 2010, *İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, s.53
- Erdoğan G.(2009), *Mobbing(İş Yerinde Psikolojik Taciz)*, TBB Dergisi, S.83, s.326
- Filizöz B., Alper Ay F., *Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma*, e-Journal of New World Sciences Academy, C.6, S.2, s.231-232
- Gökçe A.T. , *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*, 2012(18), 272
- Göktaş Z., 2007, *Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkinin İncelenmesi*, Niğde üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.1, S.1, s.23
- Gözen E.D., 2007, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.33
- Gül H. 2009, *İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk:Mobbing-Psikolojik Yıldırma*.TAF Preventive Medicine Bulletin, C.8, S.6, s.516-518.
- Gül H., Ağıröz A., 2011, *Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.13, S.2, s.27
- Gün H.,(2012), *Mobbing ile Mücadele Derneği* ,
http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=594:mobbing-davalar-boanma-davalaryla-yaryor&catid=7:basinda-mobbing-dernegi&Itemid=9, 11/04/2012

- Günel Ö.D., *İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.12, 2010(3), 41-43
- Güngör M., 2008, *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları, s.5-16.
- Gürbüz S., Bekmezci M., Mert İ.S., 2010, *Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken mi?*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.2, S.2, s.130
- İlhan Ü., 2010, *The Historical Background of Psychological Harassment At Work (Mobbing) and Its Place in Turkish Judicial System*. Ege Academic Review.4, 1176-1180.
- İnanlı Y., Ağgün N., Atik Ü., (2010), *Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine göre, İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C.6, S.1, s.123
- İzmir G., Fazlıoğlu A,(2011), *Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm>, s.3-4
- Kalaycı Ş., 2009, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara 4. Baskı, Asil Yayın, s.73-268
- Karcıoğlu F., Akbaş S., *İş Yerinde Psikolojik Taciz ve İş Tatmini İlişkisi*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, Cilt:24, Sayı:3, s.139-140
- Karcıoğlu F., Çelik Ü.H., *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.26, S.1, s.62
- Keser A. , *Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş doyumunu İlişkisinin Araştırılması*, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.11, 2006(1), s.100-119
- Kırel Ç., 2007, *Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, s.317-328
- Kocaoğlu M., 2007, *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, s.iii-104
- Koç M. , Bulut H.U.,2009 , *International Online Journal of Educational Sciences*, Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi, C.1, S.1, s.65-67

- Leymann H.,1996, *The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational psychology*, Ed.Peter Herriot, Psychology Press, Brighton, s.170
- Leymann,H., 1990, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces .Violence and Victims*, Vol.5, No.2, p.119-120
- Ocak S., 2008, *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları*, *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, s.iii
- Ozan S.,2007, *Bireysel Performansın Belirleyicilerinden Örgütsel Faktörlerin İş Tatminine Etkisi: Pilotlar Üzerine Bir Uygulama*, *İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, s.34-35
- Örücü E., Yumuşak S., Bozkır Y., *Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*, *Yönetim ve Ekonomi*, C.13, S.1, s.40
- Özcan E.D., 2011(1), *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*, *İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.*, s.107-108
- Özdemir F.,2006, *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi*, s.75-76
- Özdemir F., 2006, *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi:Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi*, Adana, s.82
- Özgün K. A., 2011, *Türk Hukuk Sitesi*,
http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm,03/01/2011
- Özkan G.V.,2011, *İş Yerinde Yıldırma(mobbing) ve İş Doyumu*, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Programı, Yüksek Lisans Tezi*, s.72-141
- Özkul B.,Çarıkcı İ.H., 2010, *Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi*, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1, s.484-494
- Polat N., 2008, *Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması*, *Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, s.26-29
- Reichert E., Çeviren; Özmete E., 2002, *İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği İçin Yeni Bir Öncelik Alanı*, s.8

- Sat S., 2011, *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.5-47
- Sevimli F. , İşcan Ö.F., 2005, *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Akademik Bakış, C.5, S.1, s.50-64
- Sun H.Ö., 2002, *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, s.20
- Sun H.Ö., 2012, *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma:Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*, Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara, s.3-4
- Şanlı S., 2006, *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.25-26
- Tarlan D., Tütüncü Ö., 2001, *Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.3, S.2, s.143
- Taşdan M., Tiryaki E., 2008, *Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Eğitim ve Bilim, C.33, S.147, s.54
- Tetik S., *Mobbing Kavramı:Birey ve Örgütler Açısından Önemi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.12, S.18, s.86
- Tınaz P., 2008, *İş Yerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*.İstanbul , Beta Yatınları , 8-67.
- Tınaz P., 2006, *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, Çalışma ve Toplum, 2006(3), 15
- Tınaz P. ,2006, *İş Yerinde Psikolojik Taciz*, Çalışma ve Toplum, 2006(4), 16-26
- Tınaz P., Gök P., Karatuna I., 2013, *Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri*, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.4, S.1, s.42-45
- Tınaz P., 2006, *İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*, Beta, İstanbul, s.161
- Tigrel Y., Kokalan O., 2009, *Academic Mobbing in Turkey*, International Journal of Human and Social Sciences, C.4, S.10, s.716
- Toker, B. , *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*, Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.8, S. 1, s.96-145

- Tor S.S., 2011, *Örgütlerde İş Tatmini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.50*
- Tosun M., 1981, *Örgütsel Etkinlik, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, s.139*
- Tura M., 2012, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Stilllerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi/Karacabey İlçesi Örneği, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, s.38*
- Tutar H., 2004, *İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları, s.9-102.*
- Vickers M., 2001, *Bullying as Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher's Story, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.13, No.4, s.207*
- http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, 12/10/2012
- Yaman E., 2009, *Yönetim Psikolojisi Açısından İş yerinde Psikoşiddet-Mobbing. Ankara , Nobel Yayınları, s.21.*
- Yaman E., Vidinlioğlu Ö., Çitemel N., 2010, *İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine, Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, C.7, S.1, s.1136*
- Yelboğa A., 2012 , *Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Ampirik Bir Çalışma, Ege Akademik Bakış, C.12 ,S.2 , s.172*
- Yetim Ü., 1997, *Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği, Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi Bildiriler Kitabı, Düzenleyen TMMOB, İzmir, 20-23 Kasım1997, s.77-84*
- Yüksel İ., 2002, *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.3, S.1, s.68*
- Yüksel İ., 2005, *İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.6, S.2, s.293*

6. EKLER

6.1. Ek-1: İş Doyum Ölçeği

“Mobingin İş doyumuna Etkisi: Tarsus İlçesinde Bir Uygulama” isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasının uygulama boyutunda veri toplama aracı olarak kullanılacak bu anket çalışması Tarsus İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kamu okullarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın amacı Milli Eğitimde Öğretmenlerin “,Mobing(bezdirme) maruz kalma konusundaki düşünceleri” ile “ iş doyumları” hakkındaki algılamalarının ölçülmesidir. Çıkacak sonuçlar tez kapsamında kullanılacak ve üretilecek bildiri ve makalelerde kullanılacaktır. Anketlerde okul ismi, anketi doldurmanın ismi gibi bilgilere yer vermeyiniz. Değerlendirmeler genel düşünceler ve algılamalar üzerinden yapılacaktır. Bilimsel bir çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği anketi cevaplayanların samimi olarak gerçekte düşündüklerini ifade etmesine bağlıdır. Ayrıca mümkün olduğunca bütün sorulara cevap verilmelidir. Ayıracağınız değerli zamanınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Hafize Öğretmen Çağ Ü.İşletme Y.Lis.Öğrencisi

ŞİMDİKİ İŞİMDEN		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Memnunum	Oldukça Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi açısından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansımın bana verilmesi bakımından					
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vedanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana güvenli bir gelecek sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansımın olması bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	Kanun, yönetmelik ve talimatların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret karşılığında					
14	Terfi olanağım olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma koşulları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Yukarıda yer alan davranışlara maruz kalmanıza ilişkin en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini boş bırakmayınız.

81 81

6.2. Ek-2: Mobbing Ölçeği

"Mobbingin İş doyumuna Etkisi: Tarsus İlçesinde Bir Uygulama" isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasının uygulama boyutunda veri toplama aracı olarak kullanılacak bu anket çalışması Tarsus İlçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kamu okullarında çalışan öğretmenleri kapsamaktadır. Çalışmanın amacı Milli Eğitimde Öğretmenlerin "Mobbing (bezdirme) maruz kalma konusundaki düşünceleri" ile "iş doyumları" hakkındaki algılamalarının ölçülmesidir. Çıkarılacak sonuçlar tez kapsamında kullanılacak ve üretilecek bildiri ve makalelerde kullanılacaktır. Anketlerde okul ismi, anketi doldurmanın ismi gibi bilgilere yer vermeminiz. Değerlendirmeler genel düşünceler ve algılamalar üzerinden yapılacaktır. Bilimsel bir çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği anketi cevaplayanların samimi olarak gerçekte düşündüklerini ifade etmesine bağlıdır. Ayrıca mümkün olduğunca bütün sorulara cevap verilmelidir. Ayıracağınız değerli zamanınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.
Hatice Öğretmen
Çağ Ü. İşletme Y.Lis. Öğrencisi

Aşağıda yer alan davranışlara son altı ayda maruz kalma sıklığınıza ilişkin en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini boş bırakmayınız.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Ayda bir defa	Haftada bir defa	Hemen hemen her gün
1) Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.					
2) Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.					
3) Onur kırıcı işler yapmam isteniyor.					
4) Yaptığım hatalar ısrarla hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.					
5) İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya bilgiler saklanıyor.					
6) İşle ilgili soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor.					
7) Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.					
8) İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.					
9) Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.					
10) İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim reddediliyor.					
11) Benimle bağırılıp çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor.					
12) İşe ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.					
13) Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.					
14) Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.					
15) Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.					
16) Dış görünüşüme, hal ve hareketlerime veya yaşam tarzıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.					
17) Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya yaşam tarzımla alay ediliyor.					
18) İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak görülüyorum.					
19) İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.					
20) İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağırılıyor.					
21) İşle ilgili başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor.					
22) İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.					
23) İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum.					
24) Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.					
25) Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor veya dedikodum yapılıyor.					
26) Başka bir servise girdiğimde konuşmalar hemen kesiliyor veya konu değiştiriliyor.					
27) Tehditkar davranışlar yöneltiliyor.					
28) E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.					
29) Akıl sağlığımın yerinde olmadığına dair yorumlar yapılıyor.					
30) Başka bir merkeze/servise gitmem, emeklilik talebinde bulunmam veya işten ayrılıp gitmem gerektiği konusunda telkin ve yorumlarda bulunuluyor.					

18

CM

6.3. Ek-3: Demografik Sorular

DEMOGRAFİK SORULAR

1-Görev yaptığınız okul birimi

İlkokul

Ortaokul

Lise

2-Lise öğretmeni iseniz

Anadolu Lisesi

Düz Lise

Fen Lisesi

Meslek Lisesi

3-Öğretmen olarak çalışma süreniz

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

16-20 yıl

21-25 yıl

25-üzeri yıl

4-Göreviniz

Öğretmen

İdareci

5-Cinsiyetiniz

Kadın

Erkek

6-Branşınız

Sınıf Öğretmeni

Branş Öğretmeni

Okul Öncesi Öğretmeni

Rehberlik ve Danışma

Handwritten signature

Handwritten mark

6.4. Ek-4: Araştırma İzin Belgesi

T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : B.08.4.MEM.4.33.00.05.010/

32557

Konu : Araştırma İzni

07 Aralık 2012

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün, 29/11/2012 tarihli ve B.08.6.YÖK.2.Ç.Ç.E. 41/479 sayılı yazısı.

Çağ Üniversitesi İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı olan öğrenci Hafize ÖĞRETMEN, “**Mobbing’in İş Doyumuna Etkisi: Mersin İli Tarsus İlçesi Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama**” konulu araştırması ile ilgili 04/12/2012 tarihli komisyon kararı ve çalışma programı ilişikte sunulmuştur.

Çağ Üniversitesi İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı olan öğrenci Hafize ÖĞRETMEN, İlimiz Tarsus İlçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlere gönüllük esasına dayalı ve eğitim öğretimi aksatmadan uygulaması uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Hasan GÜL
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

06.12/2012


Nihat KARABİBER

Vali a.

Vali Yardımcısı

EKLER:

1-Ünv. Yazısı ve Ekleri (5 Sy.)

2-Kom. Görüşü (1 Sy.)

	Mersin İl Millî Eğitim Müdürlüğü Dumlupınar Mahallesi GMK. Bulvarı Yenişehir / MERSİN Bilgi İçin : / :Saniye PARLAK/ Şef Canan YAŞA / VHKİ Araştırma Planlama İstatistik Hizmetleri Birimi Telefon: 0 (324) 329 14 81- 84 Dahili Tel: 120 Faks: 0 (324) 327 35 18 – 19 E-Posta: mersinmem@meb.gov.tr – istatistik33@hotmail.com Elektronik Ağ: http://mersin.meb.gov.tr		
---	---	---	---