

T. C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)'E İLİŞKİN ALGILARI
(GÜNGÖREN, İSTANBUL ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beyza BÖLÜKBAŞI

ÇANAKKALE
Şubat, 2015

**T. C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

**Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing)'e
İlişkin Algıları
(Güngören- İstanbul Örneği)**

**Beyza Bölükbaşı
(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. İbrahim Habacı**

**Çanakkale
Şubat, 2015**

Taahhütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz’e (Mobbing) İlişkin Algıları (Güngören- İstanbul Örneği)**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

10/02/ 2015

Beyza Bölükbaşı
İmza






Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Beyza BÖLÜKBAŞI tarafından hazırlanan çalışma, 26.12.2014 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10069961

	Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza
Danışman	Yrd. Doç. Dr.	İbrahim Habacı	
Üye	Doç. Dr.	İlknur Maya	
Üye	Doç. Dr.	Abdullah şahin	

Tarih: 24.06.2015

İmza:


Doç. Dr. Salih Zeki GENÇ
Enstitü Müdürü

Önsöz

Üniversite öğrenimi hayatımda, gerek derslerimde ve gerekse tez çalışmamda bana danışmanlık ederek, yapıcı eleştiri ve önerilerde bulunup beni yönlendiren ve her türlü olanağı sağlayan danışmanım sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim Habacı'ya, lisansüstü eğitim aşamasında üzerimde emeği olan bütün hocalarıma ve arkadaşlarıma, anketlerin dağıtımında ve toplanmasında emeği geçen tüm arkadaşlarıma ve anketleri cevaplayarak çalışmanın ortaya çıkmasına yardımcı olan bütün öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ve hayatımın her anında, her zaman yanımda oldukları gibi bu tez çalışmamda da manevi desteklerini esirgemeyen manevi büyüğüm Mustafa Özbağ'a, manevi abim Yavuz Sayarlı'ya, annem Kudret Aydın ve kardeşlerim Salih ve Ömer Bölükbaşı'ya teşekkürü borç bilirim.

Beyza Bölükbaşı
İstanbul, Şubat, 2014

Özet

Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz'e İlişkin

Algıları (Güngören,İstanbul Örneği)

Bu çalışmamızda, ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik taciz'e ilişkin algılarının belirlenmesi, psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmalara perspektif oluşturması, literatüre ve konuyla ilgili yapılacak olan bilimsel çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmiştir. Bu belirlemeyi yaparken öğretmenlerin algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermek olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte birçok örgütte olduğu düşünülen, çözüm aranan ve önlenmeye çalışılan psikolojik taciz kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Çünkü psikolojik taciz okullarda görev yapan öğretmenlere, psikolojik ve fiziksel zarar verdiği gibi, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde de engel bir faktördür.

Araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim- öğretim yılında, İstanbul ili Güngören ilçesi sınırları içinde MEB'e bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 292 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen ve Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılan NAQNegative Acts Questionnaire ölçeğinden yararlanılarak Serhat Ocak(2008) tarafından geliştirilen "Duygusal Taciz Ölçeği" (Ek E) kullanılmıştır. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim düzeyi, okuldaki müdürün cinsiyeti, kıdemi ve okulundaki öğretmen sayısı bilgileri gibi demografik bilgilerin toplandığı bilgi formu yer almıştır. Ölçeğin geliştirilme aşamasında varimax rotated faktör analizi, croanbach alpha, item-total korelasyon, item-remainder korelasyon, ayırt edicilik, devamlılık katsayıları hesaplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) öğretmenin cinsiyetine, yaşına, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, yaşları 18-25 olan öğretmenlerin diğer yaş aralığındaki öğretmenlere göre, 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer kıdem aralığındaki öğretmenlere göre, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 30 ve üstü olan öğretmenler diğer öğretmen sayısı aralığındaki öğretmenlere göre işyerinde psikolojik taciz'e daha fazla uğramaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, psikolojik şiddet, zorbalık, yıldırma, ortaöğretim

Abstract

The Perceptions of The Secondary School Teachers' about Psychological Harassment (Istanbul- GÜNGÖREN Sample)

The aim of the research is to find out the perception of mobbing by the teachers working at secondary schools, to be a perspective for investigation of mobbing and to make contribution to the scientific documentation and the academic work concerning with the topic. While studying, whether mobbing depends on the perception level of the teachers, their gender and age, educational level, marital status, experience, the number of the teachers at school and the gender of the school principal has been taken into consideration. However, mobbing concept, which has been affecting many organisations, to which a solution has been sought and being tried to be prevented has been explained for mobbing is not only a factor giving physical and psychological harm to the teachers working at schools but it also prevents the educational institutions from realising their goals.

The study group consists of the teachers working at the state schools by Ministry of Education in İstanbul, GÜNGÖREN in the academic year 2014-2015.

In the research, the scale of emotional abuse has been used as data collection tool. It was developed by Serhat Ocak (2008) making use of NAQ Negative Act Questionnaire Scale translated by Cemaloğlu (2007) and revised by Einarsen and Raknes (1997) (Attachment E)

In the first part of the scale, there is an information form covering the demographic data of the teachers such as gender, marital status, age, level of education, gender of the school principal, experience, the number of the teachers at the school.

In the stage of the scale development, varimax rotated factor analysis, Cronbach alpha, item-total correlation, item-remainder correlation, discriminant and continuity coefficient have been calculated.

According to research findings; mobbing at workplace varies in accordance with teacher's gender,age,experience and the number of the teachers at school.Mistresses are more subjected to mobbing at workplace.Those between the ages 18-25 are more vulnerable to emotional abuse.The inexperienced ones(between 1-5 years) are abused more.Those in whose school the number of the teachers is higher than 30 are more likely to face mobbing.

Key Words: Mobbing, psychological violence, tyranny, frustration, secondary education

İçindekiler

Jüri Üyelerinin Onay Sayfası.....	i
Önsöz.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi	xi
Şekiller ve kısaltmalar listesi.....	xiii
Bölüm I Giriş	1
İlgili Araştırmalar.....	1
Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	1
Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	7
Araştırmanın Amacı.....	8
Araştırmanın Önemi.....	10
Problem Durumu.....	10
Sayıtlar.....	12
Sınırlılıklar.....	13
Tanımlar.....	14
Bölüm II Kavramsal Açıklamalar	15
Mobbing (Psikolojik Taciz) Kavramı ve Tanımı	15
Terminoloji olarak Psikolojik Taciz (mobbing)	17
Psikolojik Taciz (Mobbing) Tipolojisi.....	19
Psikolojik Taciz (Mobbing) ‘in Oluşumu.....	21

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Belirtileri.....	22
Psikolojik Taciz (Mobbing) ‘in Davranışsal Belirtileri.....	22
Psikolojik Taciz (Mobbing) ‘in Fzyolojik belirtileri.....	23
Psikolojik Taciz (Mobbing) Süreci Aşamaları.....	23
Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri.....	26
Dikey Mobbing.....	26
Yatay (fonksiyonel) Mobbing.....	27
Psikolojik Taciz (Mobbing) Sendromu.....	29
İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Nedenleri.....	29
Kişisel Nedenler.....	31
Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağdurunun Kişiliği.....	31
Psikolojik Taciz (Mobbing)Uygulayanın Kişiliği.....	33
Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayan Kişilik Tipleri.....	34
Psikolojik Taciz (Mobbing) İzleyicileri.....	35
Örgütsel Nedenler.....	36
Toplumsal Nedenler.....	40
Psikolojik Taciz (Mobbing)’ in Etkileri.....	40
Psikolojik Taciz (Mobbing) ’in Bireylere Etkileri.....	42
Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Örgütlere Etkileri.....	42
Psikolojik Taciz (Mobbing) Aileye ilişkin Etkileri.....	44
Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Toplumsal Etkileri.....	44
Psikolojik Taciz (Mobbing)’le Başa çıkma Yolları.....	45
Psikolojik Taciz (Mobbing)’le Bireysel Başa Çıkma Yolları.....	45
Psikolojik Taciz (Mobbing)’le Örgütsel Başa Çıkma Yolları.....	52
Psikolojik Taciz (Mobbing)’le Toplumsal Başa Çıkma Yolları.....	56

Psikolojik Taciz (Mobbing) Maliyet.....	61
Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuk.....	61
Bölüm III Yöntem	79
Araştırmanın Modeli.....	79
Evren ve Örneklem.....	79
Veri Toplama Araçları.....	79
Kişisel Bilgi Formu	79
Psikolojik Taciz (Mobbing Ölçeği.....	79
Ölçek Geliştirme.....	80
Bölüm IV Bulgular	83
Araştırma Bulguları.....	83
Güvenilirlik Analizi.....	83
Demografik Bilgiler.....	84
Cinsiyet.....	84
Yaş.....	84
Eğitim Durumu.....	85
Medeni Hal.....	85
Kıdem.....	85
Öğretmen Sayısı.....	86
Müdürün Cinsiyeti.....	86
Betimleyici İstatistikler.....	87

Hipotez Testleri.....	89
Korelasyon Analizi.....	108
Bölüm V Sonuç, Tartışma Ve Öneriler.....	110
Sonuçlar.....	110
Tartışma.....	112
Öneriler.....	116
Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	116
Araştırmalar İçin Öneriler.....	117
Kaynakça.....	118
Ekler.....	124
Ek A Madde Analizi	124
Ek B Anket Uygulama İzin Belgesi	126
Ek C Ölçek İzin Belgesi	127
Ek D Kişisel Bilgi Formu	128
Ek E Duygusal Taciz Ölçeği.....	129
Ek F Tablo 19.....	130

Tablolar Listesi

Tablo No	Başlık	Sayfa
1	Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Karşılık Olarak, Yurtdışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar.....	15

2	Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Karşılık Olarak, Türkiye’de Kullanılan Kavramlar ve Kullanan araştırmacılar.....	20
3	Örgütte Psikolojik Taciz (Mobbing) Etkenleri.....	21
4	Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışlarının Etkileri.....	28
5	Güvenilirlik Analizindeki Cronbach’s Alpha(α) değerleri.....	58
6	Madde Analizi.....	59
7	Cinsiyet Dağılımı.....	59
8	Yaş Dağılımı.....	60
9	Eğitim Durumu Dağılımı.....	60
10	Medeni Hal Dağılımı	61
11	Kıdem Durumu Dağılımı.....	64
12	Okuldaki Öğretmen Sayısı Dağılımı.....	65
13	Okuldaki Müdürün Cinsiyet Dağılımı.....	65
14	Betimleyici İstatistikler.....	66
15	Cinsiyet değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Taciz Değişkeni İçin T Testi Sonuçları.....	66
16	Medeni Durum değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin T Testi Sonuçları.....	67
17	Müdürün Cinsiyeti değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin T Testi Sonuçları.....	67
18	Psikolojik Taciz Değişkeni İçin Madde Analizi Yaş değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları.....	67
19	Eğitim Durumu değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları	68

20	Kıdem değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları.....	68
21	Psikolojik Taciz (Mobbing)'in okuldaki öğretmen sayısına göre farklılığını inceleyen F testi.....	69
22	Korelasyon Analizi.....	69

Şekiller ve Grafikler Listesi

Şekil Numarası	Başlık	Sayfa
1	Psikolojik Taciz (Mobbing) Aşamaları	23
Grafik Numarası		
2	Psikolojik Taciz ölçeğindeki her bir maddeye ait algı düzeylerinin ortalama değerleri.....	88

Kısaltmalar Listesi

Kısaltma

MEB

TBMM

SDÜ

Açıklama

Milli Eğitim Bakanlığı

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Süleyman Demirel Üniversitesi

Giriş

Bu bölümde ilgili araştırmalara, problemin ne olduğuna, araştırmanın amacına, araştırmanın önemine, sınırlılıklarına, araştırmaya başlarcken yapılan varsayımlara ve tezde geçen tanımların hangi anlamlarda kullanıldığına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

İlgili Araştırmalar

Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı araştırmasını yapmıştır. Araştırmasında; Ankara’nın 4 merkez ilçesinde görevli 347 öğretmen ve okul yöneticisine uygulanan anketler sonucu elde edilen bulgular şöyledir; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, “Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırma başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır. Bu bulgu Türkiye’de erkeklerin, kadınlara göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını göstermektedir. Araştırmanın diğer bulgusu, yıldırma davranışlarının daha çok erkekler tarafından yapıldığıdır. Erkekler hem kadınlara hem de erkeklere daha fazla yıldırma uygulamaktadır. Kadınlara erkekler daha fazla yıldırma yaparken, kadınlar da kendi cinsiyet gruplarına daha fazla yıldırma yapma eğilimi içindedirler.

Cemaloğlu (2007), “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, Ankara, Yozgat, Kastamonu ve Van illerinde bulunan resmi 25 ilköğretim ve ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 500 öğretmenden elde ettiği verilerle şu bulgulara ulaşmıştır: Okul yöneticilerinin laissez- faire (serbest bırakıcı) liderlik stili hariç, tüm alt boyutlarıyla yıldırma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticileri, dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme sıklığını artırdıkça yıldırmanın

yaşanma düzeyinde düşme yaşanırken, aksi durumlarda yıldırmanın yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir.

Bu araştırma bize, okul yöneticilerinin liderlik stillerini düşük düzeyde gerçekleştirdiklerini, okulda öğretmenlerin orta düzeyde yıldırma mağduru olduğunu, okul yöneticilerinin laissez-faire liderlik davranışlarını gerçekleştirdikçe, öğretmenlere yönelik yıldırmanın gerçekleşme düzeyinde artış yaşandığı, telkinle güdüleme ile laissez-faire liderliğin yıldırma üzerinde anlamlı bir özellik taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar, her örgütte yıldırma yaşanabileceğini, yıldırma yaşanmasında etkili olan pek çok faktörün bulunduğunu, okul yöneticilerinin liderlik stillerinin bu faktörler içinde etkili değişkenlerden birisi olduğunu göstermektedir.

Yavuz (2007), “İş görenlerde Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler” adlı araştırmasını SDÜ Tıp Fakültesi 189 çalışanı (Akademik Personel Hariç) üzerinde yaparak elde ettiği verilerden şu bulguları ulaşılmıştır: Çalışanların, Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaştığı, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, buldukları işteki çalışma sürelerine ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sonuç olarak; SDÜ Tıp Fakültesi çalışanlarının, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, meslekleri, haftalık çalışma süreleri ile mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

Alkan (2011) Yıldırma Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine ilişkisi adlı çalışmasında; mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisini incelemek ve mobbing ile tükenmişlik değişkenlerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeydedir. Beden

eğitimi ve spor retmenlerinin yıldırma davranışlarına yönelik değişkenler içerisinde ise sadece medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunduğunu, dolayısıyla evlilerin yıldırma davranışları algılamalarının bekarlara göre biraz daha yüksek olduğu ifade etmiştir.

Aydın (2009), Çanakkale ilinde 2007–2008 eğitim-ğretim yılında toplam 72 ortaöğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 761 ğretmen üzerinde “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve ğretmenlerin Mobbing (Psikolojik şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sık sık sözlerinin kesilmesi, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılardan veya sosyal organizasyonlardan dışlanılması, önyargılı ve olumsuz dşuncelerle değerlendirilmesi konusunda psikolojik yıldırma davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bayan öğretmenlerin kendilerini rahatsız eden imalı ifadelere ve jestlere maruz kalırken, erkek öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması konusunda psikolojik yıldırmaya uğradıkları belirtilmiştir (akt. Altınkurt, 2012).

Yumuşak (2013), ‘İlköğretim Okullarında Görev Yapan ğretmenlerin Bezdiri Yaşama Düzeyi İle rgtsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ adlı yüksek lisans tezinde, ilköğretim ğretmenlerinin bezdiri yaşama düzeylerinin öğretmenlerin okullarda algıladıkları örgütsel bağlılık düzeyine olan etkisi incelenmiştir. Bu araştırmada, Tokat ili ve tüm ilçelerinden rastgele seçilen 45 kamu ilköğretim okulunda görev yapan toplam 750 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Bu araştırmanın sonucu olarak, öğretmenlerin bezdiri yaşama sıklığı arttıka okulda öğretmenler tarafından hissedilen örgütsel bağlılık düzeyinin azaldığı ortaya çıkmıştır.

Ocak (2008), 2007-2008 ğretim yılında Edirne il merkezinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 34 resmi ilköğretim okulu ve 14 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 486 ğretmen üzerinde “ğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları” konulu

yüksek lisans tezi çalışmasını yapmıştır. Araştırma bulgularına göre; işyerinde duygusal taciz öğretmenin cinsiyetine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Erkek ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin psikolojik yıldırma daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca okul müdürü erkek olan, okuldaki öğretmen sayısının 28 ve üstü olan okullarda psikolojik yıldırma davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Erkek öğretmenler, okul müdürü tarafından duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28- 33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler de duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar.

Gökçe (2006), Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinde (Marmara, Ege, Akdeniz, Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu, Karadeniz ve İç Anadolu) bulunan özel ve resmi İÖO'da çalışan öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde 1.842 kişi üzerinde "İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma" konulu nicel boyutu da bulunan ölçek uygulaması yapmıştır.

İlgili araştırmada bayan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. 6-10 yıl ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28- 33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadırlar.

Öğretmenlerin sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik, erkek öğretmenler ise biraz kişisel ve şiddete yönelik davranışlara maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca ilgili araştırmada öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından (sözü kesilerek, yaptığı işler haksızca eleştirilerek ve başarıları küçümsenerek) yıldırıldıkları, sınıf öğretmenlerinin daha sık fiziksel şiddet tehditleri aldıkları belirtilmiştir.

Turan (2006), İstanbul il sınırları içerisinde yer alan özel, kamu ve üniversite hastanelerinin sağlık personelinde iradi olarak seçilen 4 kamu hastanesi ile 4 özel hastanede çalışan 152 kişi üzerinde "İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu" konulu bir araştırma yapmıştır. İlgili araştırmada bayan çalışanların erkek çalışanlara göre, doktor ve hemşirelerin teknisyenlere göre daha fazla psikolojik yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmiştir. Ayrıca mağdurların meslek hayatlarının ilk yıllarında psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Gündüz (2008, s. 280) Ortaöğretim kurumunda çalışan öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğu yıldırma davranışına maruz kalmadığını söylemektedir. Fakat %41 i yıldırma davranışlarıyla karşılaştığını ifade etmişlerdir. Bu grup örgütsel davranış ve örgüt kültürü açısından büyük önem arz ettiğinin, öğretmen ve yöneticilerin en çok karşılaştıkları yıldırma davranışları olarak da; "Yaptığı iş hissettirilmeden kontrol edilmesi", "Verilen karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi", "Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca o kişilerin sorumlu tutulması", "Yaptığı iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması", "Başkalarının yanında kişiyi aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması" şeklindeki davranışlar olarak ifade etmişlerdir.

Koç ve Bulut'un (2009) 'Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi' adlı çalışmaları, orta öğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbinge uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre;

- Orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yöneliktir.
- Orta öğretim kurumlarında mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulanmaktadır.

- Ortaöğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar
- Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Sağlam(2008), 2005–2006 öğretim yılında Şanlıurfa ili merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 58 öğretmene, okullarda en çok karşılaştıkları mobbing davranışlarının neler olduğu, bu davranışların daha çok kimler tarafından uygulandığı ve bu tür davranışlara maruz kalan öğretmenlerin bu süreçten çok ciddi şekilde zarar görmeden çıkabilmeleri için neler yapabilecekleri konusunda sorular ve seçenekler yöneltilmiştir. Öğretmenlerden şimdiye kadar görev yaptıkları tüm okul ortamlarını göz önünde bulundurmaları, kendilerine olmasa bile diğer iş arkadaşlarına yönelik yapılmış olan mobbing davranışlarını da dikkate alarak soruları cevaplamaları istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim okullarında öğretmenlerin en sık karşılaştıkları psikolojik şiddet saldırıları şunlardır: Konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler ve görevler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama, onunla konuşmak istememe, konuşanlara baskı yapma ve ona karşı kışkırtma.

Bulut (2007); orta öğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbinge uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmene 35 maddeden oluşan “ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik Şiddet düzeyi (mobbing)” adlı ölçeği uygulamıştır. Araştırma cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul içindeki görev, kıdem, çalışılan kurum, algılanan sosyo-ekonomik durum, katılımcıların gönüllüğü ile sınırlı tutulmuştur.İlgili araştırmada 25 yaşın altındaki,

yüksek lisans mezunu, müdür yardımcısı olarak görev yapan, kıdemi 6–10 yıl olan, Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan ve evli öğretmenlerin (sosyal ilişkilere ve yaşam kalitelerine saldırılar boyutunda) psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.

Yurt dışında Yapılan Araştırmalar

Alman çalışma psikoloğu Harald Ege' e göre mobbing kavramı ilk olarak kuşların davranışlarını inceleyen İngiliz biyologlar tarafından 19. yy' da kullanılmıştır. Buna göre mobbing, saldırgan etrafında uçarak yuvasını korumaya çalışan kuşların davranışlarını tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006b).

Çalışma psikoloğu Heinz Leymann'ın (1996) İsveç'te 2400 kişi üzerinde yaptığı çalışma, psikolojik yıldırımı konu alan araştırmaların başında gelir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların % 45'i, kadın çalışanların ise % 55'i psikolojik yıldırımıya maruz kalmıştır. Erkek çalışanların % 76'sı, kadınların % 3'ü hemcinsleri tarafından psikolojik yıldırımıya maruz kalmışlardır. Her iki cins tarafından psikolojik yıldırımıya maruz kalanların oranı ise % 21'dir. Araştırma sonuçları tüm çalışanların bir kişiye psikolojik yıldırımı uygulamasının pek yaygın bir durum olmadığını göstermektedir. Mağdurların üçte biri sadece bir kişinin saldırısına, % 40'tan biraz fazlası da ortalama iki ila dört kişinin saldırılarına maruz kalmıştır. Psikolojik yıldırımıya maruz kalarak psikiyatri kliniklerine başvuran kişiler çoğunluğu okullarda, üniversitelerde, hastanelerde, çocuk yuvalarında ve dini kurumlarda çalışmaktadır. Ayrıca 21-40 yaş arasındaki çalışanların, 41 yaş ve üstünde olanlara göre daha fazla psikolojik yıldırımıya maruz kaldığı bu araştırmadan elde edilen bulgular arasındadır (akt. Cavyarlı, 2013).

Heinemann (1972), çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık-kabadayılık olarak bilinen davranışları araştırmıştır. Yaptığı araştırmalardan elde ettiği bulguları 1972'de İsveç'te, Mobbing:"Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" adıyla yayımladığı kitapla kamuoyuna duyurmuştur (Akt. Ocak, 2008,s.57).

1976'da Amerikalı kadın araştırmacı Carroll Brodsky, "The Harassed Worker" (Tacize Uğrayan İşçi) adlı kitabında "harassment" (taciz) sözcüğünü iş yerinde bir birey tarafından bir başka bireye karşı, onun canını sıkmak, umutsuzluğa düşürmek, bezdirmek, gözünü korkutmak amacıyla yapılan kalıcı ve tekrarlanan bir davranış tarzında tanımlanmıştır (Ege; akt. Tınaz, 2008).

Taylor 2012 yılında Minnesota'da 972 öğretim elemanının katılımıyla buldukları kadroların psikolojik tacize hedef olma derecelerini ve iş doyumuna yönelik cevaplarını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre psikolojik tacize hedef olma ile işten ayrılma isteği arasında bir ilişki vardır. Kadro durumu, psikolojik tacizden etkilenen her kadro düzeyi dikkate alındığında psikolojik tacize uğrama ya da şahit olma oranını anlamlı derecede yordamamıştır. Kadro olgusu, öğretim elemanlarının karşılaşmış olduğu psikolojik taciz davranışlarının sayısı ve sıklığı ile yakından ilişkili bulunmuştur. Kadrolu olan ve kadro takibi olmayan fakülte üyeleri, kadro takibi olan fakülte üyelerine göre daha fazla psikolojik taciz davranışına maruz kalmaktadır. Ayrıca çalışmanın sonuçları göstermiştir ki kadro durumu, iş doyumunu ile manidar düzeyde ilişkili bulunurken psikolojik tacize maruz kalan kadrolu fakülte üyeleri, diğerlerine nazaran daha az iş bırakma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Lewis'in (2004) öğretim elemanları üzerinde yaptığı nitel çalışmada katılımcılar; psikolojik yıldırma nedeniyle duyarsızlaşma, rezil olma, aşağılık duygusu, pasifize olma duyguları içinde olduklarını, kendilerinin apaçık bir davranışsal itaat etme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca mağdurlar yaşadıkları zorlukları, resmî yetkililerden ziyade diğer meslektaşlarıyla paylaşmayı yeğlemiştir. Katılımcıların yaşadıklarını ifade ederken zorbalık (bullying) terimini kullanmamaları dikkat çekici bulunmuştur (Yaman, 2009).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarındaki öğretimlerinde görülen psikolojik taciz (mobbing)'in eğitim örgütlerinde hangi boyutta olduğunu ortaya koymaktır. Bu

belirlemeyi yaparken öğretmenlerin algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir belirlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte birçok örgütte olduğu düşünülen, çözüm aranan ve önlenmeye çalışılan psikolojik taciz (mobbing) kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Çünkü psikolojik taciz (mobbing) okullarda görev yapan öğretmenlere, psikolojik ve fiziksel zarar verdiği gibi, eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmesinde de engel bir faktördür.

- Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing) 'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Kişinin Kendini Göstermesini Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı

okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?

- Kişiyeye Yönelik Şiddet Davranışları boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar boyutunda işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'e uğradıklarını algılama düzeyleri; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni haline, kıdemine, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına ve çalıştığı okulun müdürünün cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın;

- Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin algılarının hangi boyutta olduğunu ortaya koyacağı,
- Elde edilen verilerin ise yapılacak çalışmalara yol göstereceği,
- Yapılacak çalışmalara ise temel oluşturacağı,
- Personelin ise psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilerek, psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalma riskinin azaltacağı umulmaktadır. Bunun sonucunda

ise öğretmenlerin mesleki performanslarının artması ve eğitim örgütlerinde başarı seviyesinin yükselmesi beklenmektedir.

Problem durumu

Hızla gelişen ve değişen dünyamızda psikolojik taciz (mobbing) kavramı batılı ülkelerde en dikkat çeken konulardan biri olmasına karşın ülkemizde son dönemlerde önem kazanmıştır. Psikolojik taciz (mobbing) kavramı son dönemlerde gerek basında gerekse akademik çevrede adından daha çok söz ettiren bir olgu olmuştur.

Çalışma hayatında bedensel emekten çok, fikri emeğe önem verilmesi ve işçi sayısındaki artış, çalışanlar arasındaki rekabeti artırmış bununla birlikte psikolojik taciz (mobbing) daha da yaygınlaşmıştır. Psikolojik taciz (mobbing), aslında iş yaşamımızda her zaman olmuştur. Fakat yakın zamana kadar adlandırılmamıştır. Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında psikolojik taciz (mobbing), mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla olduğunu gözler önüne sermektedir. Çalışma hayatında her daim karşılan ve karşılaşılabilecek olan, bireye, örgüte ve topluma zarar verici etkilerinin hissedildiği psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı her geçen gün artarken, birçok ülkede, psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili bilgi verici çalışmalar ve psikolojik taciz (mobbing)'i ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

Toplumsal sistemin ekonomik, siyasal ve doğal yapısı, insanın biyolojik, toplumsal, kültürel ve psikolojik özellikleri, konu ve iş alanının nitelikleri eğitim sisteminin hedeflerini belirleyen zorunlu değişikliklerdir(Gürsel, 2008 s.8). İnsan odaklı olan eğitim örgütlerinde informal ilişkiler daha fazla gerçekleşir. Öğretmen, öğrenci, idareci ve veli ilişkilerinde çoğu zaman öğrenciler; bazı durumlarda da genç, hür düşünceli ve medeni cesareti yüksek öğretmenler psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmaktadırlar. Okullarda idareci, veli ve öğretmenin psikolojik tacizine maruz kalan öğretmen, meslekten soğuyarak istifa eden ya da tayinini isteyen öğretmenler de bulunmaktadır.

Türkiye’de eğitim örgütlerinde psikolojik taciz (mobbing) üzerine yapılan araştırmalar, ilk ve ortaöğretim kurumları ve yükseköğretim kurumları olmuştur (Aktop, 2006; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Gökçe, 2006; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007, 2008; Yıldırım, 2008; Ergener, 2008; Koç ve Urasoğlu, 2009; Çomak,2011; Ertürk, 2011). Yapılan bu çalışmalarda, okullarda yöneticiler ile öğretmenler arasındaki psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları ve bu uygulamaların örgüt iklimi, kültürü, örgüte bağlılığı gibi örgüte etkileri ile psikolojik taciz (mobbing) yaşamlarının demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yine üniversitelerde akademik personeller üzerinde yapılan çalışmalar mevcut olup psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının etkileri araştırılmıştır. Hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin en sık yaşadıkları psikolojik taciz (mobbing) davranışları, sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi, başarılarının küçümsenmesi, branşlarına yönelik yapılan aşağılayıcı söylemler, fiziksel özellikleri ile ilgili imalı sözler olarak sıralanabilir. Aynı zamanda atama yoluyla görev yapan öğretmenler kültürel yapısı farklı olan yerlere gittiklerinde kendi kültürlerine yönelik alaycı tutumlara da maruz kalabilmektedir. Farklı siyasi görüşleri benimseyen sendikalı ya da sendikasız öğretmenler arasında da psikolojik taciz (mobbing) yaşanmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları bu psikolojik taciz (mobbing) davranışları ile ilgili daha geniş bilgi ilgili araştırmalar kısmında ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Psikolojik taciz (mobbing)’in görüldüğü çalışma ortamlarından olduğu düşünülen eğitim örgütlerinde yapılan bu çalışmanın, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlaması beklenmektedir. Bu amaçla, İstanbul ili Güngören ilçesinde görev yapan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing) değerlendirmesi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)’e ilişkin algıları belirlemek ve aynı zamanda eğitim örgütlerinde psikolojik taciz (mobbing)’in hangi boyutta olduğu incelenmek istenmiştir.

Araştırmanın Sayıtları

- Araştırma kapsamında kullanılacak olan ölçme araçları (anketler) araştırma problemine cevap oluşturacak bulguları sağlayacak niteliktedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı, kişisel bilgi formu ve ölçeğin sorularını özgür iradeleriyle ve hiçbir baskı altında kalmaksızın, içten ve yansız olarak yanıtlamışlardır.
- Araştırmanın örnekleme, evreni temsil etmektedir.
- Kullanılacak ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.
- Mobbing 'e en çok bayanların uğradığı varsayılmaktadır.
- Mobbing uygulayanların kendi eksiklerini kapatmak için mağdurlara mobbing uyguladıkları varsayılmaktadır.
- Özgüveni yüksek olanlar kişilerin mobbing uygulamayacağı varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Güngören ilçesinde MEB'e bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulan çalışma evreni ile sınırlıdır.

Araştırmanın Tanımları

Mobbing (psikolojik taciz): Mobbing kavramı, iş görenlerin üstleri, astları ya da eşit düzeyde olanları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit şiddet gibi saldırgan davranışlardır (Einarsen,2000: 379-401).

Mobbing; (Psikolojik taciz) bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003: 15)

Mobbing; işyerinde çalışan birey ya da bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle bireyin iş yerini değiştirmesine ve istifa etmesine kadar yol açan bir süreçtir (Leymann, 1996: 165-184 akt. Ocak, 2008).

Zorbalık (Bullying): Zorbalık; ısrarlı, saldırgan ve hakaret edici davranışlar, gücü kötüye kullanarak karşısındaki kişinin kendisini tehdit altında, aşağılanmış, yaralanmış hissetmesine yol açmaktadır (Clarke, 2002: 71).

Tükenmişlik, diğer insanlarla sürekli teması gerektiren işlerde çalışan kişilerden gözlenen fiziksel ve ruhsal olumsuzlukları içeren bir terimdir (Beckstead, 2002 akt: Alkan,2011).

Mağdur: Psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kalan kişidir (Çobanoğlu, 2005).

Saldırgan (Psikolojik Yıldırma Uygulayan): Kendinden daha zayıf veya küçüklere karşı ısrarlı biçimde ve zorbaca davranan kişidir (Randall'dan akt. Gökçe, 2008a).

Algı: Bireyin aldığı uyarınları, kendisine anlamlı hale gelecek şekilde sınıması, seçmesi, örgütlemesi ve yorumlaması sürecidir(Balcı,2010).

Bölüm II

Kavramsal Açıklamalar

Bu bölümde Psikolojik Taciz kavramının açıklanmasına, psikolojik tacizin oluşumuna, psikolojik tacizin belirtileri, psikolojik tacizin süreci, psikolojik tacizin türleri, psikolojik taciz sendromu, psikolojik tacizin nedenleri, psikolojik tacizin etkileri, psikolojik taciz ile başa çıkma yollarından bahsedilmiştir.

Mobbing (psikolojik taciz) Kavramı ve Tanımı

“Mob” sözcüğü, İngilizce’de kontrol etmesi güç veya tehlikeli insan kalabalığı ya da çete anlamlarına gelmektedir (“Macmillan English Dictionary”, 2002). Latince’de kararsız kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir. “Mob” fiili Latince’de ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamındadır (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). İş yaşamında maddi manevi çok büyük zarara yol açan psikolojik taciz, ancak yakın geçmişte başlı başına bir olgu olarak tanımlanmış ve Kuzey Amerika’dan Avrupa ülkelerine, oradan Japonya’ya kabul gören bir isme kavuşmuştur: MOBBING.

Mobbing (psikolojik taciz) kavramı ilk olarak 1960’larda Alman bir etolog olan Konrad Lorenz tarafından hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için daha sonra da Peter-Paul Heinemann tarafından “bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini” açıklamak için kullanılmıştır. İş yaşamında ise mobbing (psikolojik taciz) kavramı ilk kez, 1980’li yıllarda Leymann, iş yerlerinde de benzeri bir grup şiddetini keşfederek, mobbing (psikolojik taciz)’in iş görenler arasında da yaşandığını ileri sürmüştür (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003). 1984 yılında yıldırma olaylarıyla ilgili bulgularının yer aldığı bir rapor yayımlamıştır. Dr. Leymann’ın bu raporunun ardından psikolojik taciz (mobbing) kavramı, işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsamış ve günümüzdeki algılanan anlamında bir mahiyet kazanmıştır (Çobanoğlu, 2005, 27). Leymann’ın yayımladığı bu rapor birçok araştırmacıyı harekete

geçirmiş, Norveç, Finlandiya, İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya, Güney Afrika ülkelerinde dikkate değer oranda araştırma başarıyla tamamlanmıştır. (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, 21)

Leymann'ın araştırmaları, psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına ilişkin tüm araştırmalara temel oluşturmaktadır, İsveç ve Almanya'da yaptığı araştırmalar sonucu psikolojik taciz (mobbing) olaylarının iş yaşamında yoğun olarak karşılaşılan bir durum olduğunun ortaya koymuştur. Leymann çalışmalarında, işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'in ortaya çıkış sürecini, şiddetten en çok etkilenen kişileri, psikolojik taciz (mobbing)'in psikolojik sonuçlarını da ortaya çıkarmıştır (Tınaz, 2006a: s.11-14).

Temel olarak, işyerinde bireyi hedef alarak gerçekleştirilen bu şiddet türünü tanımlamak için İngiltere ve Avustralya'da "bullying" sözcüğü kullanılmakta iken, Kuzey Avrupa ve ABD'de okul çağındaki çocukların maruz kaldığı şiddeti tanımlamak için "bullying", işyerinde psikolojik taciz (mobbing)'i tanımlamak için ise "mobbing" terimi kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003,s.3).

Başlangıçta işyerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” (işyerinde psikolojik taciz) adı verilmektedir (Tınaz,2006a: s.11).

Psikolojik taciz (mobbing) kavramı köken olarak derin bir geçmişe sahip olmasına rağmen, çalışma ortamına girişi olukça yenidir. Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz (mobbing) 2000’lerin başlarından itibaren tartışmaya açılmış, sürecin başında çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir. Fakat günümüze gelindikçe konuya yönelik ilgi giderek artmakta ve hem kavramsal hem de uygulamaya yönelik bir takım çalışmalar yapılmaktadır (Solmuş, 2005; Çobanoğlu, 2005;Tınaz, 2006b; Laçiner,2006; Yıldırım ve Yıldırım, 2010; Akgeyik vd.,2009).

Psikolojik taciz (mobbing), duygusal bir saldırıdır (Çobanoğlu, 2005: 19-21). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), kamu ve özel örgütlerde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan onların işten uzaklaş(tırıl)masına neden olan her tür kaba muameledir (Tutar, 2004: 13-14). Başka bir tanımlama ile işyerinde birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından her gün ve birkaç ay süreyle sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılmasıdır (Akt. Gökçe, 2008a: 14). Bu tanımlar ışığında psikolojik taciz (mobbing) (Kılıç; 2006: 5-6);

- İş yerinde gerçekleşen,
- Bir veya daha fazla kişi tarafından,
- Bir veya daha fazla kişiye,
- Sistematik bir şekilde,
- Düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla,
- Süreklilik gösteren bir sıklıkla,
- Çok çeşitli sebepleri olabilen
- Kişiyi sindirme maksadı ile
- Kişinin öz güvenine uygulanan psikolojik saldırgan davranışları ifade etmektedir.

Terminoloji Olarak Psikolojik Taciz (Mobbing)

Terminolojide iş yerlerindeki benzeri eylemleri ifade etmek için “zorbalık” (bullying), “iş ya da işgören tacizi” (work or employee abuse), “kötü muamele” (mistreatment), “duygusal taciz” (emotional abuse), “kurban etme” (victimization), “gözdağı verme” (intimidation), “sözlü taciz” (verbal abuse), “yatay şiddet” (horizontal violence), “saldırı” (gang up) gibi terimler kullanılmaktadır (Gökçe, 2008a).

Tınaz (2008) çalışmasında, psikolojik taciz (mobbing) kavramının Türkçe karşılığı konusunda bir netlik bulunmadığını ve çeşitli tanımlamalar kullanıldığını ifade etmekte, ayrıca psikolojik taciz (mobbing) olgusunun birinci değişmez özelliğinin ‘iş yerinde

gerçekleşiyor olması' sebebiyle bu terimi Türkçe olarak ifade ederken eylemin iş yerinde geçtiğinin belirtilmesi gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca, psikolojik taciz (mobbing) kavramının Türkçe karşılığı olarak "yıldırkaçır" sözcüğünün kullanılmasıyla ilgili bir öneri de getirmiştir. Buna karşın Türkçe alan yazında bu karşılık pek kullanılmamaktadır.

Yurt dışında kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Tablo 1'deki gibidir (Yavuz, 2007: 10) :

Tablo 1

Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Karşılık Olarak, Yurtdışında Kullanılan Kavramlar ve Kullanan Araştırmacılar

Yazar	Kavram
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Ttrott ve Maclean (1994)	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
Keashly (1998)	
O'Moore, Seigne McGuireve Smith (1998)	Bullying
Hoel ve Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001).	Bullying

Kavramın Türkçe karşılığı olmamakla birlikte konu üzerine çalışan araştırmacılar, 'bullying'i 'zorbalık', 'mobbing'i ise 'yıldırma' olarak Türkçe'ye uyarlamaktadır (Ocak,2008). Yurt içinde kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Tablo 2'deki gibidir (Yavuz, 2007: 12) :

Tablo 2

Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramına Karşılık Olarak, Türkiye’de Kullanılan Kavramlar ve Kullanan araştırmacılar

Yazar	Kavram
Önertoy (2003)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Baltaş (2003)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Çobanoğlu (2005)	İş yerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Duygusal Taciz

Psikolojik Taciz (Mobbing) Tipolojisi

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 18-20), psikolojik taciz’e ilişkin bu süreci, Leymann tipolojisi tanımıyla kırk beş ayrı Psikolojik Taciz (Mobbing) davranışını beş ana başlık altında aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek.
 - Astın kendini gösterme olanaklarının üstü tarafından kısıtlanması.
 - Mağdurun sürekli sözünün kesilmesi ve fikirlerinin önemsenmemesi.
 - Mağdurun çalışma arkadaşlarıyla diyaloglarının sınırlandırılması.
 - Mağdurun arkadaşlarının yanında yüksek sesle azarlanması.
 - Mağdurun yaptığı işlerin sürekli eleştirilmesi.
 - Mağdurun, özel yaşamının sürekli eleştirilmesi.
 - Mağdurun telefonla rahatsız edilmesi.
 - Mağdurun sözlü olarak tehdit edilmesi.
 - Mağdurun yazılı olarak tehdit edilmesi.

- İmalar yoluyla mağdurla iletişimin reddedilmesi.

2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırı.

- Psikolojik taciz mağduru ile konuşulmaz.
- Mağdurun diğer iş görenlerle iletişim kurması engellenir.
- Mağdur çevreden izole edilir, ayrı bir çalışma yeri verilir.
- Örgütteki diğer iş görenlerin mağdur ile konuşması yasaklanır.
- Mağdur yokmuş gibi davranılır ve saygı gösterilmez.

3. Grup: İtibara saldırı.

- Mağdura yönelik bir karalama kampanyası başlatılır.
- Mağdur hakkında asılsız söylentiler çıkarılır ve çeşitli iftiralara uğrar.
- Mağdur alaya alınır, gülünç duruma düşürülür.
- Mağdura akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Mağdura psikolojik tedavi görmesi yönünde telkinde bulunulur.
- Mağdurun eksik yönleriyle ve özrüyle alay edilir.
- Mağdurun, mimikleri, jestleri, yürüyüşü, konuşması taklit edilerek gülünç duruma düşürülür.
- Mağdurun dini inancıyla veya siyasi görüşüyle alay edilir.
- Mağdurun özel yaşamıyla alay edilir.
- Mağdur özgüvenini olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır.
- Mağdurun başarıları küçümsenir, çabaları dikkate alınmaz.
- Mağdur küçük düşürücü isimlerle çağrılır ve kendisine karşı saygısız davranılır.

4. Grup: Yaşam ve mesleki uyumuna saldırı.

- Mağdura özel bir görev verilmez, yetkileri kısıtlanır.
- Mağdura verilen görevler geri alınır kendine iş yaratması engellenir.
- Mağdura yapması için anlamsız işler verilir.

- Mağdura kapasitesinin altında işler verilir.
- Mağdura öz güvenini olumsuz yönde etkileyecek görevler verilir.
- Mağdurun itibarını düşürecek şekilde, niteliğinden daha düşük önemsiz görevler verilir.

5. Grup: Doğrudan mağdurun sağlığını etkileyen saldırılar.

- Mağdura fiziksel olarak zor görevler verilir.
- Mağdurun gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Mağdura fiziksel zarar verilir.

Beş grupta toplanan bu davranışlardan üçüncü ve beşinci grupta sıralanan davranışlar ABD’de 50 eyalette yasaklanmıştır. Bunların dışındaki davranışlar ise işverenin inisiyatifinde görülmektedir. Bu davranışların çoğunun uygulanması yasal bir durum yaratmaya yeterli değildir. Sözlü ve yazılı tehditler ile iş arkadaşlarının mağdur ile konuşmasının yasaklanması istisnai bir durumdur. Psikolojik taciz (mobbing) taciz mağduruna yapması için anlamsız veya kapasitesinin altında görev verilmesi ise yine işverenin inisiyatifi olarak yorumlanmaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003: 17).

Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Oluşumu

Psikolojik taciz (mobbing); işgörenlerin, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırıyla başlamaktadır (Leymann, 1996: 165-184).İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) genelde bir zorba tarafından başlatılır. Çalışma arkadaşlarının ya da yönetimin bu kişinin davranışlarını değiştirmekteki yetersizliği neticesinde sadece zorbanın gücü artmakla kalmaz, aynı zamanda bu kişiler de psikolojik tacize ortak olmaya başlarlar (Hartig ve Frosch, 2006).

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Belirtileri

Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Davranışsal Belirtileri

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.

- Çalışma arkadaşları ile aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden daha fazla olmaya başlar.

- Kişinin sigara kokusu ve dumandan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.

- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.

- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.

- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.

- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.

- Kişi her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek.

- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılı olarak kontrol edilir.

- Kişi, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.

- Kişi, sözlü veya yazılı taleplerine yanıt alamaz.

- Kişi, iş arkadaşları veya üstleri tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.

- Kişi, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.

- Kişinin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.

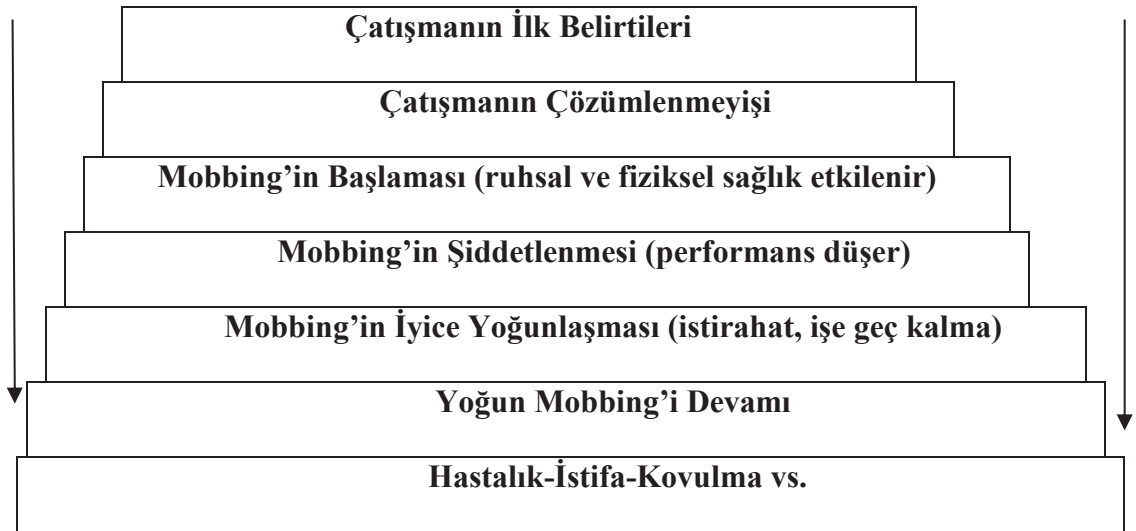
- Kişinin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.

Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır. (Tınaz, 2006b: 51)

Psikolojik Taciz (Mobbing) 'in Fizyolojik Belirtileri

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk,
- Deriyle ilgili: Kaşınma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları,
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık,
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı,
- Kalple ilgili: hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi,
- Eklemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları,
- Sindirim sistemi ile ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser,
- Solunum sistemi ile ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları,
- Bağışıklık sistemi ile ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme. (Tınaz, 2006b: 52)

Psikolojik Taciz (Mobbing) Süreci



Şekil. Psikolojik Taciz (Mobbing) Aşamaları(Çobanoğlu, 2005)

Psikolojik Taciz (Mobbing) Süreci Aşamaları

Psikolojik Taciz (Mobbing) sendromu; haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla, bir kişiyi işyerinden dışlamaya amaçlayan kötü niyetli bir dizi eylemlerden oluşan bir süreçtir (Tutar, 2004: 16). Psikolojik Taciz

(Mobbing) davranışları aynı olsa bile, kurbanların etkilenme düzeyi farklılaşmakta ve süreçten değişik ölçülerde etkilenmektedirler. Olayların gidişatı bazılarını boyun eğmeye bazılarını ise kuruluşun çıkarlarına karşı eylemlere girişmesine neden olmaktadır. Mağdurların bir kısmı başlangıçta bu durumu kabullenemese de tekrar eden saldırılar psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozmaktadır(Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:51,54; Çobanoğlu, 2005: 53)

Leymann Psikolojik Taciz (Mobbing)'i dört aşamalı olarak tanımlamıştır. İşveç ve Alman modeli olarak da bilinen bu modelin aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır (Leymann; 1996: 172-173):

Kritik Olaylar: Tetikleyici olay çoğu kez bir çatışmadır. Psikolojik Taciz (Mobbing) artan bir çatışma durumu olarak görünebilir. Bir çatışmanın nasıl Psikolojik Taciz (Mobbing) durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmez. Bu aşamada çatışma henüz Psikolojik Taciz (Mobbing) değildir; ama Psikolojik Taciz (Mobbing) davranışına dönüşebilir.

Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Damgalama: Bu aşamada günlük hayatta Psikolojik Taciz (Mobbing) olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır. Hedef seçilen mağdur hakkında yönetime şikayetler gitmeye başlar.

İşletme Yönetimi: Bu aşamada ise yönetim daha önceden hedef seçilen kişi hakkında söylenenlerle birlikte bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Mağdur zor insan ya da akıl hastası olarak damgalanır. Bu da iş yasalarının uygulanmasında, mağdurun haklarının ciddi biçimde ihlal edilmesi sonucunu doğurur. Bu yorum hataları nedeniyle, mağdurun meslektaşları ve yöneticiler Psikolojik Taciz (Mobbing) sürecini açıklamada çevresel faktörler yerine kişisel faktörleri esas alır. Yöneticiler Psikolojik Taciz (Mobbing) durumu ile ilgili sorumluluk almak istemezler.

İşten Ayrılma: Kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır. Emeklilik zamanı gelmeden çok önce çalışma hayatından ayrılmaların olduğu da bilinen bir durumdur. Bunun nedeni de, mağdurun tıbbi ya da psikolojik yardıma ihtiyaç duymasındır.

Davenport ve arkadaşları (2003: 21) ise, bilimsel bir ölçek kullanmadan, görüştikleri kişiler üzerindeki farklı etkilerine bakılarak, Psikolojik Taciz (Mobbing) davranışlarını birinci, ikinci ve üçüncü olmak suretiyle, üç derecede tanımlamışlardır:

Birinci derecede Psikolojik Taciz (Mobbing): Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar ya da aynı işyerinde ya da farklı bir işyerinde tamamen rehabilite edilir.

İkinci derecede Psikolojik Taciz (Mobbing): Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve işgücüne geri dönmekte zorlanır.

Üçüncü derecede Psikolojik Taciz (Mobbing): Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir.

Harald Ege, Leymann'ın modelini geliştirerek İtalyan toplumuna uygun altı aşamalı bir model önermiş, ek olarak "sıfır durumu" ve "çift taraflı Psikolojik Taciz (Mobbing)" olgularını tanımlamıştır. Bu altı aşama, çatışma, saldırgan davranışlar, ilk psikomatik belirtiler, insan kaynakları yönetiminin hataları, sağlığın bozulması ve çalışma yaşamından uzaklaşma olarak sıralanmıştır (Güngör, 2008: 66-67, Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 33-36).

Sıfır Psikolojik Taciz (Mobbing) Durumu: Sıfır Psikolojik Taciz (Mobbing) durumu, hemen her firmada gözlemlenebilen günlük ve doğal iş yaşantısını yansıtmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 91-92)

- Normal ve anlaşılabilir bir psikolojik çatışma görülebilir.
- Genelde herkes herkese karşıdır. Olaylar bir şahsa indirgenmemiştir.
- Küçük görüş ayrılıkları, tartışmalar, hafif suçlamalar vardır.

Bu safhada birilerinin ruhsal ve psikolojik yapısını tahrip etmekten çok, üstün görünme çabası hakimdir.

Çift Taraflı Psikolojik Taciz (Mobbing) Durumu: İtalyan kültüründe de tıpkı Türk kültüründe olduğu gibi aile ve birey arasında sıkı bir bağ vardır. Bu koruyucu aile modelidir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 35). Bu tip ailede, aile bireylerinden biri Psikolojik Taciz (Mobbing)'e uğradığında aile de bu durumdan etkilenir. Stres dolaylı olarak aileye de yansır. Ailenin Psikolojik Taciz (Mobbing) mağduruna yardım çabaları işe yaramadığında, bu kez onlar da bir nevi çaresizlik, ümitsizlik ve tükenmişlik yaşayacak ve kriz tüm aile bireylerini bir şekilde yakalamış olacaktır. Aile bireyleri belli bir ölçüde yaşananlara göğüs gerebilecek, ancak bir süre sonra, hiçbir sıkıntıyı kaldıramayacak bir duruma gelecektir. Bu şekilde aile bireyleri de Psikolojik Taciz (Mobbing) sendromuna yakalanmış olacak ve bu hastalık ailenin birlik ve bütünlüğünü dahi tehlikeye atabilecektir (Çobanoğlu, 2005: 96-97).

Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri

Literatürde farklı psikolojik taciz (mobbing) türleri geçmektedir. Bunlar; yöneticiler tarafından çalışanlara uygulanan “düşey psikolojik taciz (mobbing)” örneğine az da olsa rastlanan ve çalışanlar tarafından yöneticilere uygulanan “dikey psikolojik taciz (mobbing)” eşit konumdaki çalışanların birbirlerine uyguladıkları “yatay psikolojik taciz (mobbing)”tir (Branch, Sheehan, Barker ve Rmsay, 2004'den aktaran: Yaman, 2009:27). Bulut (2007, s.7), bu psikolojik taciz (mobbing) türlerini şöyle açıklamıştır:

Dikey Mobbing: Üstlerin astlarına uyguladığı psikolojik taciz (mobbing)'tir. Açık, görünür bir psikolojik taciz (mobbing) türüdür.

Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre dikey şiddetin daha çok yöneticilerden astlarına yöneltilmiş bir psikolojik taciz (mobbing) olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırmada, yöneticilerin astlarına uyguladığı psikolojik taciz (mobbing) %85,5 iken eşit statüde olanların birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz (mobbing) %15,7 olduğu tespit

edilmiştir. Bu rakamlar, 'yönetici mobbing'inin örgütsel güçle ve pozisyon gücüyle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir.

Dikey mobbing'in en yaygın ve bilinen nedenleri şunlardır:

Sosyal imajın tehdit edilmesi; amirinden daha fazla çalışan ve daha yaratıcı bir astın varlığı amirin konumunu tehlikeye düşürdüğü için üst astına psikolojik taciz (mobbing) uygular. Astın yaptığı başarılı işleri kendi yapmış gibi gösterir.

Yaş farkı; astın üstten daha genç olması yine üstün konumunu tehdit ettiği için üst kurumda hala kendisine ihtiyaç olduğunu kanıtlamaya çalışır ve psikolojik taciz (mobbing) uygular. Bazen üst genç, ast yaşlı olabilir. Böyle bir durumda ise üst kendini yetersiz ve deneyimsiz hissederek psikolojik taciz (mobbing) uygulayarak bu açığını kapamaya çalışır.

Kayıрма; arkasındaki güce dayanarak ve bu gücü kaybetmeden kendinde her gücü bularak asta ya da üste psikolojik taciz (mobbing) yapabilir.

Politik nedenler; farklı görüş ve inanışların belirgin olması, ast ve üstün bunu açık bir şekilde ifade etmesi üstün astına psikolojik taciz (mobbing) uygulaması için yeterli bir neden olabilir.

Yatay (fonksiyonel) Mobbing: Birbirleriyle eşit statüde, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişilerin birbirine uyguladığı psikolojik taciz (mobbing)'tir. Bu kişi genellikle üstün yetenekli ve başarılıdır. Bu durum ortamdaki diğer çalışanları oldukça rahatsız eder. Bu psikolojik taciz (mobbing) türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik taciz (mobbing) uygularlar. Ancak psikolojik taciz (mobbing)'çiler bunu reddeder ve mağdurun iyiliği için yaptıklarını, onu uyardıklarını iddia ederler. Genellikle de sebep kıskançlık, yarışma, çekemezliktir.

Rekabet ve hoşlanmama duyguları beraberinde gelir. Örgüt yönetiminin yatay şiddette "taraf" olması, psikolojik taciz (mobbing) örgüt politikası haline getirir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetimle de mücadele etmek durumunda kalır.

Dikey şiddet kadar belirgin değildir. Çünkü eşit statüdeki kişiler bunun iş ilişkisi olduğunu düşünerek psikolojik taciz (mobbing)'i reddeder.

Leymann (1996) ise psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar (Yaman, 2009: 27):

- Mağdurun iletişim olanaklarını etkileme (yönetimin iletişimle ilgili olanaklar vermemesi, sessiz olma, görevle ilgili sözlü tacizde bulunma, sözlü tehditler).
- Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarını etkilemek (yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin vermemek hatta yasaklamak, diğerlerinden uzak ayrı bir odaya ayırmak).
- Mağdurun kişisel kimliğini karalamak (dedikodu yaymak, alay etmek, etnik yapı gibi diğer özellikleriyle dalga geçmek).
- Mağdurun mesleki konumunu etkilemek (iş ya da görev vermemek veya anlamsız iş ya da görevler vermek).
- Mağdurun fiziksel sağlığını etkilemek (tehlikeli iş ya da görevler vermek, fiziksel olarak tehdit etmek, fiziksel saldırıda bulunmak veya cinsel olarak taciz etmek gibi).

Psikolojik taciz (mobbing) kendi arasında örgüt içinde genel olarak dışlama, taciz, cinsel taciz, istismar, kötü muamele, iletişim kuramama (sosyal izolasyon / soyutlama), görev vermeme ya da kapasitesinin altında / üstünde işler verme, yasal haklarını engelleme, kendini büyük / iş görenleri küçük görme, yanlış bilgilendirme, bilgileri aktarmama, iş göreni kendi çıkarına kullanma, küçük düşürme, aşağılama tarzında türlere ayrılabilir (Yaman, 2009:28).

Psikolojik Taciz (Mobbing) Sendromu

Psikolojik taciz (mobbing) sendromu, çeşitli bileşimlerle, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici etken içerir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 23):

- İş görenlerin, şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar.

- Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kötü niyetli ve kontrol edici iletişim.
- Psikolojik taciz (mobbing)'in doğrudan ya da dolaylı, gizli ya da açık olarak yapılması.

- Psikolojik taciz (mobbing)'in bir ya da birkaç saldırgan tarafından yapılması.
- Sürekli ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.
- Hatanın mağdurdaymış gibi gösterilmesi.
- Mağdurun itibarını kaybettirmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtıma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması.
- Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.
- İş yerinden ayrılmasının nedeni mağdurun tercihiymiş gibi gösterilmesi.
- Psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının, örgüt yönetimi tarafından anlaşılması, görmezden gelinmesi, hoş görülmesi ve teşvik edilmesi.

Bu on etkenin bileşimi, hedef seçilen bireyin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler ve hastalık, kaza ya da intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir.

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Nedenleri

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) kamu ve özel örgütlerde bir örgütsel fenomendir. Mağduru aşağılama veya kötü isimle çağırma, alay etme, hafife alma, laf dokundurma, negatif eleştiri yapma, takip etme, ilişkileri dondurma, dışta bırakma, tehdit etme, anlamsız görevler verme, aşır iş yükü altında ezme, sorumluluk verip yetki vermeme, yetkilerini ve imkânlarını elinden alma, kasıtlı olarak yanlış bilgi verme, formalitelere mecbur bırakma, iftira atma, yeteneklerini ve başarısını küçümseme, dinlememe gibi davranışlarla ortaya çıkar(Tutar, 2004).

Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) konusunda yapılan araştırmalar bunun birçok nedeninin olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında alışkanlıklar, inanç gibi beşeri faktörler olduğu gibi, örgüt kültürü veya hiyerarşi gibi örgütsel faktörler de bulunmaktadır(Ertürk,

2011: 42). Bu nedenle psikolojik taciz (mobbing)'i davranışının nedenini ortaya koyacak tek bir yöntemde söz konusu değildir. Çünkü psikolojik taciz (mobbing) birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilir (Zapf, 1999: 71).

Günümüze kadar genelde yapılan araştırmalar kurbanla görüşmelere dayalı olmuştur. Ancak son zamanlarda bu olgunun hukuksal platformlara taşınması, tanıkların ve faillerin de yargısal süreçte belirginleşmesi ile araştırmalarda tanık ve failleri kapsam içerisine almaya başlamıştır. Bazı bilim adamları psikolojik taciz (mobbing)'den, kurbanın sorumlu olduğunu ifade etmektedirler.

Namie Gray tarafından 2000 yılında Amerika'da yapılan psikolojik taciz (mobbing) araştırmasında mağdurlara, "kendilerine neden psikolojik taciz (mobbing) uygulandığı?" sorusuna iş görenlerin verdiği cevaplara göre psikolojik taciz (mobbing),

- %58 oranında kurban boyun eğmeyi reddettiği ve kontrole direnç gösterdiği için,
- %56 oranında kurbanın zorbalık yapan kişiden iş konusunda daha üstün olmasından kaynaklanan çekemezlik sebebiyle,
- %49 oranında kurbanın sosyal yetenekleri, olumlu tavırları ve işyerindekilerce sevilmesi sebebiyle,
- %46 oranında kurbanın kurum içinde yanlış giden olguları otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanması ve kendilerine kaba davranıldığı (adını vermemek gibi) ve buna karşılık verdikleri için,
- %42 oranında ise zorbanın acımasız kişiliğinden kaynaklanmaktadır (www.insankaynaklari.com, Tutar, 2004).

İş görenler de bazen bu görüşü paylaşırlar, ancak anlatılan birçok anekdottan da bilinmektedir ki örgütleri terk etmeye zorlananlar failer değil kurbanlardır (Leymann, 1993; 1996).

Leymann'a göre, insanların psikolojik taciz (mobbing) eylemlerine başvurmasının başlıca dört nedeni vardır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003: 38-39):

- Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak.
- Düşmanlıktan hoşlanmak.
- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
- Önyargıları pekiştirmek.

Kişisel Nedenleri

Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağdurunun Kişiliği

Mağdurun kişilik özelliğinin yıldırma tetiklediği bazı çevrelerce öne sürülse de yapılan ampirik araştırmalarda kişilik özelliğinin yıldırma neden olduğunu kanıtlayan bir bulgu ortaya konulmamıştır (Leymann ve Gustafsson, 1996 s.256).

Psikolojik taciz (mobbing)'e hedef olan kişiler, çoğunlukla üstün mesleki özelliklere sahip, yetkinlik düzeyleri yüksek, yaratıcı, dürüst, başarı yönelimli ve kendilerini işlerine adanmışlardır. Bu kişilerin özellikleri, bazı kişileri rahatsız edebilir ve şimşekleri üstlerine çekmelerine sebep olabilir (Baltaş, 2003). Tınaz (2006b) ise sadece mesleki yeteneklerden değil, Psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalan bireyin, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir bayan, ya da bayanların yoğun olarak çalıştığı bir ortamda çalışan bir erkek olabileceği gibi, bir şekilde başkalarından farklı olan, farklı bir giyim tarzına sahip, önemli başarılarla imza atmış ve örgüt yönetiminin ve meslektaşlarının takdirini kazanmış ya da örgüte yeni katılmış birisi de olabileceğini ifade etmektedir.

Bazı araştırmacıların, psikolojik taciz (mobbing) kurbanları ile yaptıkları görüşmelerden, onların, istisnai kişiler oldukları sonucuna ulaştıklarını ifade etmektedir. Bu kişiler, duygusal zekâsı yüksek olan, kendi davranışlarını gözden geçiren ve yanlış yaptıklarını gördüklerinde bunu düzelteren kişilerdir. Genellikle, ilkeli, mantıklı, analiz

yapabilen ve başkaları tarafından yönlendirilen değil, kendi kendilerini yönlendiren kişilerdir (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:51).

Arpacıoğlu (2003), psikolojik taciz mağdurlarının özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- İşini çok iyi yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresi tarafından sevilen,
- Çalışma ilkeleri olan ve bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst, güvenilir ve çalıştığı örgüte sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Duyarlı, hassas, yardımcı, çalışkan, idealist,
- Kendini sürekli geliştiren, azimli, başarılı,
- Örgütün çıkarlarını koruyan, öncelik veren,
- Bilgiyi paylaşan,
- Onur duygusuna sahip,
- Haksızlığa dayanamayan fakat kendi haklarını ararken sessiz kalan,
- Mükemmeliyetçi olduğu için önce kendini sorumlu tutan,
- Suçlandığı zaman, suçlu olmasa bile af dileyen,
- “Hayır” demekte zorlanan,
- Öfkesini içine atan,
- Yüksek stres altında çalışmayı sürdürebilen,
- Kendi değerini bilmeyen, sürekli daha iyi olması gerektiğini düşünen bireylerdir.

Yapılan araştırmalar, kendini geliştiren ve yüksek mevkilere aday yaratıcı insanların daha fazla psikolojik taciz (mobbing)’e maruz kaldığını göstermektedir. Bu tür insanlar, yerlerinden olacaklarını düşünen ya da bir dönem astı olarak çalışan personelini üst olarak

görmeyi hazmedemeyen yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanmakta ve böylece psikolojik taciz (mobbing) süreci de başlamış olmaktadır (Çomak, 2011: 33).

Psikolojik taciz (mobbing) herkes üzerinde denenebilir, ama herkes kurban olmayabilir. Dirençli, cesur, bu davranışları kabul etmeyeceğini belli eden kişinin saldırıya maruz kalması durumunda göreceği zarar azdır. En azından kendine olan güvenini yitirmeden önce başka bir iş bulabilir ve sağlığı bozulmadan yeni bir ortama geçebilir.

Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayanın Kişiliği

(Charlotte, 1997) yaptığı araştırmasında; % 71'lik bir oranla psikolojik taciz (mobbing) uygulayanların, organizasyon içinde amir pozisyonunda olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik taciz (mobbing)'ciyi bu davranışlara sürükleyen nedenlerin başında, duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve nihayet insani ve etik değerlerden uzak olmak gibi faktörler gösterilebilir. Ayrıca, çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusunu da göz önünde bulundurmamız gerekir (Çobanoğlu, 2005: 33).

Tutar'ın (2004: 11) Field'den (1996) aktardığına göre, saldırgan kişiler üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu ile psikolojik taciz (mobbing)'e başvurmaktadır. Hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik hislerini bu şekilde örtmek isterler (Cemaloğlu, 2007). Zapf'a(1999: 72) göre, örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) eylemleri incelendiğinde, iyi niyetli olmayan, asabi kişilik ve kıskançlığın çoğunlukla bu duruma sebep olduğu görülmektedir.

Leymann'a göre insanlar kendi eksiklerinin telafisi için psikolojik taciz (mobbing)'e başvuruyorlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranmaya itmektedir. Leymann psikolojik taciz (mobbing)'in diğer nedenleri arasında; grup kurallarını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı ve önyargıları pekiştirmek yer almaktadır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003: 38):

- Grup Kurallarını Kabul Etmeye Zorlamak
- Düşmanlıktan Hoşlanmak
- Can Sıkıntısı içinde Zevk Arayışı
- Önyargıları Pekiştirmek

Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayan Kişilik Tipleri

Tarhan'a (2004:130-182) göre, psikolojik taciz yöntemlerini uygulayan kişilerin, belli ruh halleri ve kişilik yapıları vardır:

- *Paranoid Kişilik Bozukluğu*: Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinci, öfkeli ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.
- *Obsesif Kişilik Bozukluğu*: Titiz, mükemmeliyetçi, kusursuzluk meraklısı, esnek olmayan, hep kızgın gözüken, gergin, sinirli, dürüst, duygularını bastıran, işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır.
- *Narsistik Kişilik Bozukluğu*: Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda ve ben merkezli hareket etmektedirler. Narsistik kişiliğin ana teması, büyüklük duygusu, başkalarını anlayamama ve başkalarının değerlendirmelerine tahammülsüzlüktür.
- *Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu*: Bu kişiler istediklerini elde etmek için kural tanımazlar. İnsanları taciz eden, onlarla alay eden, sosyal kurallara uymayan tipler anti-sosyallerdir.

Psikolojik taciz (mobbing)'de en ilginç olan nokta ise, bireyi dışlayan grubun verdiği zararın farkında olmaması ve genelde tüm olanların suçlusu olarak kurbanın uyumsuzluğunun gösterilmesidir. Oysaki kurbanların azımsanmayacak bir çoğunluğunun üstün özelliklere sahip; zeki, yaratıcı, başarı odaklı, kendilerini işlerine adanmış kişiler oldukları saptanmıştır. Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler, geliştirdikleri yeni fikirler sebebiyle, düzenin

bozulmasını istemeyen geleneksel politikalar benimsemiş tutucu çalışanların saldırılarına maruz kalmaktadırlar (Özdemir ve Açıkgöz, 2007: 912).

Psikolojik Taciz (Mobbing) İzleyicileri

İzleyicileri üç grupta değerlendirebiliriz. Bunlar (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 50):

Psikolojik taciz (mobbing) Ortakları: Verdikleri destek ve işbirliği ile psikolojik taciz (mobbing) uygulayıcısına yardım ederler. Yardakçı, sahte, masum ve meraklı izleyiciler bu grupta yer alır.

İlgisizler: Psikolojik taciz (mobbing)'in aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalır ve belki de tacizcinin davranışından içten içe zevk duyarlar. Böylece psikolojik taciz (mobbing) sürecinin devamına göz yumarlar. Bir şeye karışmayan izleyiciler bu gruptadır.

Karşıtlar: İşyerindeki gergin havadan hoşlanmayan bu tip izleyiciler, kurbanı yardım etmeye çalışır ya da en azından bir çözüm üretmeye çalışırlar. Diplomatik izleyicilerin bulunduğu gruptur.

İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür (Tınaz,2006b):

- **Diplomatik İzleyici:**

Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır.

- **Yardakçı İzleyici:**

Bu izleyici, psikolojik taciz (mobbing)'e çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.

- **Fazla ilgili İzleyici:**

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

- Bir Şeye Karışmayan İzleyici:

Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır, konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Psikolojik taciz (mobbing)'e yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan psikolojik taciz (mobbing)'e karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

- İki Yüzlü Yılan İzleyici:

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tarz bir izleyici, sonunda psikolojik taciz (mobbing)'ciye destek çıkar veya kendine de psikolojik taciz (mobbing) uygulanacağından korkarak kurbanı yardım etmeyi reddeder.

Örgütsel Nedenler

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)'le ilgili olarak yapılan çeşitli araştırmalarda, bu olgunun iş yerlerinde ortaya çıkmasının iş yeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçim ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, iş yerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Shallcross; akt. Tınaz, 2008).

Psikolojik taciz (mobbing)'in algılanan nedenleri incelendiğinde başlıca örgütsel nedenler; örgütün yapısı, örgüt iklimi ve yönetimin yapısı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gökçe, 2008a).

İş yerinde önceliklerin sürekli değiştirilmesi üzerine fareler üstünde bilimsel deneyler yapılmıştır. Fareler isteklerine ulaşmak için gerekli yol ve yöntemleri öğrenmekte ve mutlu olmaktadır. Tam bu anda kurallar değiştirilmekte ve fareler her şeye yeniden başlamak

zorunda kalmaktadır. Böyle birçok değişiklikten sonra farelerin ilk tepkileri huysuzluk çıkarmak ve birbirlerine kötü davranmaktır (Smith; akt. Tanoğlu, 2006).

Psikolojik taciz (mobbing)'i davranışlarının yaşanmasında, liderlik, örgüt kültürü, iş organizasyonu, iş stresi, örgüt iklimi ve örgüt büyüklüğü gibi örgütsel faktörlerin etkili olduğu belirtilmiştir(Ertürk, 2011: 63). Leymann (1990), yetişkin mahkumlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, cezaevinin yapısı ve örgüt kültürünün özelliklerinin, mahkumların psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmalarında etkili olduğunu göstermektedir.

Psikolojik taciz (mobbing)'i inceleyen Psikolog Dr. Isın Akı, Türkiye'de psikolojik taciz (mobbing)'e uğrayanların Avrupa ülkelerine oranla çok daha fazla olduğunu bu nedenle sindirme, psikolojik taciz (mobbing)'i, yalıtma ve aşağılama yoluyla kişiyi işten çıkmaya zorlamanın bir yönetim biçimi olarak benimsendiğini söylemektedir(Arpacıoğlu, 2006).

Psikolojik taciz (mobbing)'e neden olan bazı örgütsel nedenler şöyle ifade edilebilir (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:47) :

1. Kötü Yönetim

Çoğu işyeri; verimliğe, maliyet düşürmeye ve rekabet ortamında daha iyi bir durumda bulunmaya büyük önem vermektedir. Bu sayılanlar, başarı ve sağlam bir ekonomi için önemli hedefler olmasına karşın; aşırı derece sonuca odaklanarak, örgütün en önemli varlık amacı olan ahlak ilkesinin göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Kötü yönetimin bir takım unsurların şöyle sıralamak mümkündür:

- İnsan kaynakları pahasına, aşırı şekilde sonuca yönelik yönetim anlayışı,
- Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı,
- Açık kapı politikasının olmaması,
- Yetersiz iletişim,
- Yetersiz sorun çözme yeteneği ya da etkisiz çatışma yönetimi ve şikayet

prosedürlerinin olmaması,

- Zayıf liderlik,
- Yaygın günah keçiciliği zihniyeti,
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da hiç olmaması,
- Farklılık eğitiminin olmaması veya etkisiz olması.

2. Yoğun Stresli İşyeri

Yöneticiler, kendi üstlerinin baskısı yüzünde astlarına psikolojik taciz (mobbing) uygulayabilirler. Üretim baskısının yüksek olduğu organizasyonlarda bu tür eğilimler daha fazladır.

3. Monotonluk

Psikolojik taciz (mobbing)'e her zaman yüksek stres yol açmaz. Yeni fikirler çıkmayan, devamlı aynı işlerin tekrarlandığı işyerlerinde, can sıkıntısı da heyecan arayan yöneticiler için bir Mobbing (Psikolojik Şiddet) sebebidir (Schueppach, Tore. 1996: 94) .

4. Yöneticilerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Varlığına

İnanmamaları veya İnkarı Organizasyonda ki yöneticilerce; o işyerinde Mobbing (Psikolojik Şiddet) varlığının bir sorun olarak algılanmaması, sorunu daha da büyüterek içinden çıkılmaz bir hale getirecektir.

5. Ahlak Dışı Uygulamalar

Bir organizasyonda ahlak dışı bir takım uygulamalar mevcut ve bununla mücadelede dürüst bir yol seçilmediyse, baskı aracı olarak psikolojik taciz (mobbing) uygulamaları kaçınılmazdır. Yönetici çalışanları arasında ayrımcılık yapıyorsa, bu ahlak dışı davranışını örtbas etmek için diğer çalışana mobbing uygulayacaktır. Çalışana devamlı iş yükleyip, yapmış olduğu işlerde de devamlı hata veya kusur bulur.

6. Küçülme, Yeniden Yapılanma vb. Nedenler

Rekabetçi ortamda işini kaybetme korkusu yaşayanlar, mevkileri için her ne pahasına olursa olsun bir mücadeleye girişirler. Kendilerinin çıkarılmasından ziyade bir başkasının gitmesini istemek doğal bir davranıştır.

Amerika’da yapılan bir araştırmada ise, örgütlerdeki psikolojik taciz (mobbing) etkenleri Tablo 3’de gösterilmiştir (Tutar, 2004: 97):

Tablo 3

Örgütte Psikolojik Taciz (Mobbing) Etkenleri

Psikolojik Taciz etkileri	önemsiz %	önemli %	çok önemli %
Yetersiz Performans	44,9	42,1	12,9
İşgörenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40,0	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13,0
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İş gören yetersizliği	52,5	36,5	11,0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	35,7	10,2
Mobbing'cinin zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10,0
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf Yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

Toplumsal Nedenler

İş yaşamında psikolojik taciz (mobbing) vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, iş yerlerinde liyakata önem verilmeyişi, hemşerilik ağı etkileşimi, iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır (TBMM Komisyon Raporu, 2011).

İş yerinde psikolojik tacize zemin oluşturan toplumsal norm ve değerler başında; güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, bireylere kapasitesinin üzerinde iş yüklenmesi, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir (TBMM Komisyon Raporu, 2011).

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’in Etkileri

Psikolojik taciz (mobbing) mağdurun sağlığına, haysiyetine, ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkisine, ekonomik olarak geçimini sağlamasına ya da bunların hepsine birden zarar verir (Yüçetürk, Öke, 2005: 61).

Davenport ve diğerleri (2003 s.147), işyerinde yıldırmanın bireyler, örgütler, aileler ve toplum üzerindeki etkilerini aşağıdaki gibi özetlemişlerdir:

Tablo 4

Psikolojik Taciz (mobbing) Davranışlarının Etkileri

Psikolojik ve Parasal Maliyetler		
Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireyler	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşlıkların kaybı İntihar/Cinayet	İlaçla ayakta tedavi Terapi Doktor faturaları Hastane faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukat ücretleri İşsizlik Kapasite altı çalıştırılma İş arama Taşınma
Aileler	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık ve/veya boşanma acısı Çocuklara etkileri Ayrılma veya boşanma Masrafları	Ailelerin gelir kaybı Ayrılma ve/veya boşanma masrafları Terapi
Kuruluşlar	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketi maliyeti Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem/dava masrafları Erken emeklilik Yükselen personel yönetim maliyetleri
Toplum	Mutsuz bireyler	Sağlık masrafları
Topluluk	Politik kayıtsızlık	Sigorta masrafları İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Davenport vd., 2003s.147-148

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, psikolojik taciz (mobbing)'den bir tek mağdur etkilenmez. En büyük psikolojik baskıyı gören ve en büyük maddi , manevi kayıplar yaşayan

mağdur olsa da onun yanında aileye, örgüt ve toplumda zarar görür. Psikolojik taciz (mobbing)'in etkilerini:

- Bireyler üzerine etkileri
- Örgütler üzerine etkileri
- Aile üzerine etkileri
- Toplum Üzerine Etkileri olmaz üzere 4 grupta inceleyeceğiz.

Psikolojik Taciz (Mobbing) 'in Bireylere Etkileri

Psikolojik taciz (mobbing)'i uzun süreli yaşayan mağdur, eylem sonunda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabilir. Bu savaş sonrası askerlerin, işkence görenlerin ya da büyük felaketler sonrası insanların yaşadıklarına benzer. Bu durum aşağıda ki belirtileri gösterir ve kişide yoğun korku ve ümitsizliğe neden olur(Davenport, Swartz ve Elliott, 2003:72):

- Olayları tekrar tekrar yeniden yaşamak,
- Aşırı tedirginlik, kolayca ürkmek, sinirlilik,
- Hayata kaderci bakış,
- Genel duygusal uyuşukluk,
- Sürekli endişe hali,
- Karabasanlar,
- Uykusuzluk
- Konsantrasyon düşüklüğü
- Kontrol dışı hareketler,
- Yoğun endişe ve panik atak,
- İntihara veya cinayet işlemeye yatkınlık duygusu.

Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Örgütlere Etkileri

Psikolojik taciz (mobbing) örgütler bünyesinde bulaşıcı bir hastalık gibidir. Tedbir alınmazsa, örgütün tüm organlarına yayılabilir. İşletmelerde güven, sevgi ve saygı azalır; motivasyon yok olur. Çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş gösterir ve iş verimliliği düşer (Çobanoğlu, 2005: 23). Şüphesiz, bir işletme için verimliliğin düşmesi de en temel sorunlardan biri olacaktır.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 112-115), psikolojik taciz (mobbing)'in örgüt içindeki etkilerini şu şekilde ortaya koymuşlardır:

- İşin niteliği ve niceliğinde düşüş yaşanması: psikolojik taciz (mobbing)'den sadece mağdurlar etkilenmemektedir. Psikolojik taciz (mobbing) taciz takım çalışmasını ve birlik ruhunu bozarak örgüt içinde başarılı işler yapılmasını engellemektedir. Kilit noktalardaki personelin ani biçimde kaybedilmesi bir örgütü temelden sarsabilmektedir.

- İletişim ve takım çalışmasının bozulması dahil olmak üzere işgörenler arasında hoş olmayan ilişkiler artabilmektedir.

- Fitneciliğin arttığı görülmektedir.

- Personel hareketinin artması: Psikolojik taciz (mobbing)'in devam etmesine dayanamayan kişiler, işlerin daha ileri gideceğinden korkarak, örgütün güvenli olmadığını hissedebilirler ve daha iyi bir örgüt aramaya başlayabilirler. Bu şekilde de yeni personelin eğitilmesi ve tecrübelilerin kaybı nedeniyle örgüt maliyetinde artış görülebilmektedir.

- Hastalık izinlerinin artması: Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları tacizden kaçışı genellikle yasal hastalık izinlerinde aramaktadırlar. Hastalık izinlerinin sıklaşması ve uzun sürmesi örgüte maliyet yüklemektedir ve verimliliği düşürmektedir. Mağdur ile birlikte, örgütteki olumsuz atmosferden kaçmak isteyen diğer işgörenler de hastalık izini almaya başlayabilmektedir.

- Saygınlık ve güvenilirlikte kayıp yaşanması: Psikolojik taciz (mobbing)'i yoğun biçimde yaşayan örgütler saygınlıklarını ve güvenilirliklerini kaybetmeye başlamaktadırlar.

- Danışman maliyetinin olması: Örgüt, iç problemleri, yönetimi ve durumu değerlendirmek için bir danışman getirmeye karar verebilmektedir. Ancak danışman o örgüte ek bir maliyet yüklemekle kalmaz, yönetimin psikolojik taciz (mobbing)'i sürdürmesi için bir mazeret olarak da kullanılabilir.

- İşsizlik sigortası talepleri ve tazminatlara yol açması: Psikolojik taciz (mobbing) mağdurları işsizlik sigortasından yararlanmak isteyebilmektedirler. Bunun için istifaya zorlandıklarını ya da işlerine son verilmesinin kuşkulu bir durum arz ettiğini kanıtlamaları gerekmektedir. Bu talepler örgüte fazladan yük bindirmektedir. Bazı mağdurlar fiziksel ve duygusal olarak fazla yıprandıklarından bir daha çalışamayacak hale gelebilmektedirler. Bu işgörenler yasal yollarla tazminat alma hakkını kullanmaktadırlar.

- Davalara yol açması: Mağdurlar, ayrımcılık, rahatsızlık, saldırgan ortam değişiklikleri ve muhtemelen zihinsel zarar görme nedeniyle örgütlerine dava açabilmektedirler.

Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Aileye İlişkin Sonuçları

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz (mobbing) olgusunun kişinin özel yaşamına uzantısı sonucunda karı-koca ilişkilerinin, ebeveyn-çocuk ilişkilerinin; ayrıca çocukların psikolojik gelişimlerinin de olumsuz etkilenmeleri beklenen bir sonuçtur (Tınaz, 2006b: 173). Aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyet ödemek durumunda kalmaktadır. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar aileler üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 99).

Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Toplumsal Etkileri

Psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalan bireyler, her zamanki hallerinden çok farklı bir hale girebilmektedirler. Hissettikleri üzüntü, acı ve hatta suçluluk duygusu psikolojik tacize maruz kalan kişileri depresyona itmekte ve bu kişiler kendilerini ailelerinden bile

uzaklaştırabilmekte(Davenport ve diğeri, 2003: 96), toplumdaki mutsuz bireylerin sayısı artmakta ve kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimleri, aile ve toplumun huzurunu tehdit etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 99).

Tınaz(2006b: 184), psikolojik taciz (mobbing)'in meydana getirdiği ekonomik ve toplumsal sonuçları; sigorta masraflarındaki artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması gibi faktörlerle belirtmiştir.

Psikolojik taciz (mobbing)'in iş dışında yarattığı önemli etkilerden bir diğeri de mağdurun toplumda sosyal açıdan imaj kaybı yaşaması ve itibarının hasar görmesidir. Tınaz (2006b, s.153-157)'a göre, mağdurun iş yaşamında dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş bir birey olarak tanımlanması, onun sosyal çevre ve aile ortamında da değersiz olarak görülmesine neden olabilmektedir. Çobanoğlu (2005, s.46), örgütteki psikolojik şiddet hareketlerinin toplumumuza yüklediği faturanın ağır olduğunu belirterek mutsuz bireylerin artmasının yanında kayıtsızlık, işsizlik, intihar eğilimi gibi sonuçların aile ve toplum huzurunu tehdit ettiğini belirtmiştir.

İtalya'da psikolojik taciz (mobbing)'e karşı dayanışma derneği başkanının bir internet sitesinde yayımlanan araştırmasına göre bir firmada yıldırma terörüne maruz kalmış iki kurbanın altı ay içinde iş verimleri ortalama olarak yüzde 50 oranında düşmüştür. Bu düşüş sağlık giderlerini içermemektedir. Kurbanlardan birisi sekiz, diğeri de on hafta süre ile işten uzak kalmış, firmanın üretim kapasitesi yüzde 5 oranında azalmıştır. Burada sosyal güvenlik kurumlarının ekonomik kayıplarını da hesaba katmak gerekir. Bu kurumlar vergi mükelleflerinin yani hepimizin zorlukla ödediği vergi ve kesintilerle ayakta durmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.100).

Psikolojik Taciz (Mobbing)'le Başa Çıkma Yolları

Psikolojik Taciz (Mobbing)le Bireysel Başa Çıkma Yolları

Psikolojik taciz (mobbing) ile bireysel başa çıkmak için kurban öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla atılabilecek bazı adımlar şunlar olabilir (Aktan):

- *Öz saygının geliştirilmesi:* Herkesin kişiliğine göre, değişen bir mücadele stratejisi vardır. Ne kadar kendiniz olabiliyorsanız, yıldırmaya karşı koyma yeteneğiniz o oranda yüksek olacaktır.

- *Denge bölgeleri oluşturmak:* Psikolojik taciz (mobbing), mağdurun istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Söz konusu istikrarsızlığa karşı “denge bölgeleri” psikolojik şiddetle başa çıkmaya yardımcı olur.

- *Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek:* Psikolojik taciz (mobbing)’in oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, kurbanın kendisine karşı duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltir.

- *Ruh sağlığını korumak:* Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralanmasını engeller ve psikolojik taciz (mobbing) karşısında onu daha donanımlı kılar.

- *Algılama stratejilerini güçlendirmek:* Her tür yıldırma faktörü insanın kişilik süzgecinden geçer. Bu kişilik onun psikolojik taciz (mobbing)’e tepkisinin ne kadar güçlü olacağını belirler. Kurbanın direncinin ölçüsü, psikolojik taciz (mobbing)’i tolere etme katsayısıdır.

- *Değerleri açıklamak:* Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, yıldırmaya karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Mağdur değerleri nedeniyle kurban seçildiğini unutmamalıdır. Mağdur, değerlerinden vazgeçerek bu saldırıyı ortadan kaldıramaz. Kendini kurtaracak en güçlü silahın, sahip olduğu değerleri olduğunu bilmelidir.

Arpacioğlu (2003) ise psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalan kişilerin mutlaka eyleme geçmeleri gerektiğini ve tacizciye davranışının kabul edilemez olduğunu belirtmeleri gerektiğini ifade etmiştir ve psikolojik taciz (mobbing)'e uğrayanlara yapmaları gerekenleri aşağıdaki gibi sıralamıştır(akt. Ocak,2008):

- Tacizciyi ikaz ederek, tacizciden rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek.
- Psikolojik taciz (mobbing)'ciyi ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak.
- Şikayet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak.
- İş arkadaşları da aynı Şekilde rahatsız olduklarında, grupça Őikayetlerini bildirmek.
- Eğer psikolojik taciz (mobbing) katlanılamayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

Psikolojik taciz (mobbing) başa çıkma yöntemlerinin etkililiği, mağdurun kişilik özelliklerine, saldırgana, örgüt kültürüne, hukuk sistemine ve yıldırmanın hangi aşamada olduğuna bağlı olarak değişir. Aşağıda yer alan neriler (Gbzo. 2000; Balicco, 2001; Davenport vd., 2003; Rayner vd., 2002; Gava, 2005; Mueller, 2005; Thibodeau, 2007 akt. Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009 s. 75-79) mağdur, saldırgan ve içinde buldukları örgüt açısından ele alınmıştır:

Psikolojik taciz (mobbing) kendini göstermeye başlamadan;

Belirtileri tanımak: Saldırgan kişiyi daha ilk baştan teşhis edebilmek, yıkıcı olaylara maruz kalmak yerine neler yaşanacağını önceden tahmin edebilmek kişiyi g verir, ağır travmaların yaşanmasına engel olabilir.

Örgütü tanımak: Örgütteki iletişim ağını, güç ilişkilerini tanımak, kuralları bilip ona göre davranmak bireyin hata yapmasını engeller. Kimden nasıl yardım isteyebileceği konusunda bilgi alınması sağlıklı bir iletişim ile olabilir.

İş ve özel hayatı ayırmak: Birey iş yaşamında özel hayatı ile ilgili detayları paylaşırsa daha sonradan bir çatışma ortamında malzeme olarak kullanılabilir. Çünkü iş yaşamında hiyerarşi ve rekabet arkadaşlıktan daha önemli bir hale gelebilmektedir. Yapılması gereken iş ortamında arkadaşlık ilişkilerinin dozunu iyi ayarlayabilmektir.

Güvenli davranış göstermek: İş yaşamında kötü şakalar, fiziksel temaslar, özel hayata müdahaleler gibi yaşanabilecek durumlarda hayır demeyi bilmek önemlidir. Çekingen ve saldırgan bir tavır içinde olmadan hareket edip çeşitli oyunların içine girmeden cevap verebilmek gerekir.

Hiçbir şey yapmamak: Bazen can sıkıcı sözleri görmezden gelmek, etkilenmediğini göstermek uygun bir davranış olabilir. Bu sayede saldırgan hedef değiştirebilir. Ancak davranış sürekli hale gelirse yok saymak uygun bir çözüm değildir.

Saldırganla yüzleşmek: Taciz yeni başlamışsa yüzleşmek yıldırmaı durdurabilir. İnsanlar bazen davranışlarının etkilerinin farkında olamayabilir. Mağdur bunu belirtirse saldırgan geri çekilebilir.

Psikolojik Taciz yerleşmeye başladığında;

Sessizce savaşmak: Hiçbir şey yapmamaktan farklı olarak saldırganı karşı sessiz olmak bazı durumlarda çok uygun olsa da bazı durumlarda da huzursuzluk ve çatışmayı arttırabilir.

Stres karşısında sağlamlığını korumak: Stresle baş etme yöntemlerinden faydalanarak durumdan etkilenmediğini göstermek, karşı saldırıda bulunmaktan daha zor ancak daha etkilidir. Çünkü psikolojik durumun bozulması karşı taraf için bir zaferdir. Saldırganı

gözünde büyütme ve tüm yaşamına engel olacakmış gibi görmek daha fazla stres yaratır. Stresin tükenmişliğe dönüşmesini engelleyebilmek gerekir.

Kendine güvenmek: Kendinden emin görünen pek çok insan bile psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalabilir. Bu gibi durumlarda kişi ihtiyaçlarının farkında olup resmi haklarının neler olduğunu bilmelidir. Bu sayede yapılan müdahale kendine güveni artırır.

Çevreyle iyi ilişkiler: Saldırmanın asıl amacı hedef kişinin dengesiz davranışlar göstermesini sağlayarak çevresiyle olan ilişkilerini bozmaktır. Psikolojik taciz (mobbing) davranışına maruz kalan kişi mümkün olduğunca çevresiyle ilişkisini sürdürmelidir. Aksi takdirde kendini çevresinden yalıtın kişi tacizin etkilerinin de artacağını bilmelidir.

Yakın çevrenin desteği: Yakın çevre ile iyi ilişkiler kurup aile ve arkadaşların desteğini almak, onlarla paylaşımlarda bulunmak öz güveni yerine getirir.

Mesafeyi korumak: Saldırmanın ilişkisini kesmek yerine, normal bir düzeyde bir ilişki varmış gibi iletişime devam etmeye çalışmak mağdura güç katar.

Soğukkanlılığı korumak: Duygularını yönetebilmek, stresle başa çıkabilmek en etkili araçlardandır. Karşı saldırıya geçmeden nasıl bir davranış sergileneceğine karar vermek gerekir.

Performansı düşürmemeye dikkat etmek: Saldırmanın amacı mağdurun performansını düşürüp, duygusal dengesini bozmaktır. Bu sayede çalışmasını engelleyip, hata yapmasını sağlayacaktır. İş yerinde gecikmelere neden olmamaya ve özel işlere yer vermemeye özen gösterilmelidir.

Kanıt toplamak: Olay ve davranışları tarih, saat, yer, zaman ve tanıklarla birlikte not etmek hem farkındalığı artırır hem de olası resmi şikâyet için kanıt oluşturur. Özellikle tacizi gösteren e-mail, yazılı mesaj gibi kanıtları saklamak önemlidir.

Duyguları ifade etmek: Psikolojik taciz (mobbing) sürecinde öfke, korku, üzüntü, utanç ve suçluluk gibi duygular birbirine karışır. Güçlü görünmek için bu duygular bastırılmaya çalışıldığında psikosomatik rahatsızlıklar, motivasyon düşüklüğü, depresyon, aşırı hareketlilik veya donup kalma belirtileri ortaya çıkar. Bu gibi duyguları bir uzman ya da yakın bir kişi ile paylaşmak ya da kendi kendine yazıya dökmek faydalıdır.

Yönetime şikâyet etmek: Saldırgana mesaj vermesi bakımından fazla beklentiye kapılmadan yönetime şikâyet etmek yararlı olabilir. Yönetici sorunun çözümü için ne yaptığını mağdura söylemeyebilir.

İş ortamı katlanamaz hale gelmeye başladığında;

Kurban zihniyetine girmemek: Kontrolün kendi elinde olduğuna inanmak gelişen olayı hızla anlamayı ve içinde bulunulan duruma karşı mesafe kazanmayı arttırır. Saldırganı besleyecek paralel bir role girmemekle mağdur kendini güçlü hissedebilir ve farklı davranış seçeneklerini görebilir.

Geçici olarak işten ayrılmak: Psikolojik taciz (mobbing) davranışları dayanılmaz bir hal almaya başlarsa rapor veya izinle bir süreliğine işten uzaklaşmak, plan yapmayı ve karar vermeyi kolaylaştırır.

Psikolojik yardım almak: Psikolojik taciz (mobbing) süresince daha sağlıklı kararlar almak ve yaşanan durumu daha iyi analiz etmek için uzman yardımına başvurmak gerekebilir. Olaylar patlama noktasına geldiğinde, olumsuz duygular devam ettiğinde, yaşam engellenmeye başladığında, stres durumu panik halini aldığı anda, psikolojik ve fiziksel yakınmalar başladığında travma sonrası stres bozukluğu belirtileri başladığında, uykusuzluk, sürekli endişe hali, konsantrasyon eksikliği başladığında uzman yardımına başvurulmalıdır.

İşi bırakmak: Bazı durumlarda işi bırakmak uygun bir çözüm yolu olabilir.

Kanunlara başvurmak: Mahkemeye başvurmak maddi ve manevi açılardan hayal kırıklıkları getirebilir. Bu yüzden mahkemeye başvurmadan önce iyi karar vermek gerekir.

Yasını tutmak: İş yerinde prestij ve kendine olan öz saygı kaybı gibi yaşanabilecek durumlarda üzölmek kaçınılmazdır. Ancak uzun süren kederli ruh hali daha fazla stres yaşatacaktır.

Davenport, Schwartz ve Elliott'a (2003: 82-93) göre, psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarının aşğıdaki stratejileri uygulamaları gerekmektedir:

- *Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak:* Psikolojik taciz (mobbing) sürecinde kederlenmek, kaçınılmaz ve gerekli olabilir. Açığa vurulmayan ve uzun süren keder, hayatı etkileyecek başka bir stres etkeni olabilmektedir.

- *Kendini yalıtılmamak:* Kendini yalıtılmak, duygusal taciz'in etkilerini uzatmaya neden olabilmektedir. Bu durum, depresyon ve umutsuzluk duygularını arttırabilmektedir. Örgüt çevresi dışında, aileden birine, güvenilen bir arkadaşaya ya da özenle seçilmiş bir uzmana danışılması bireye yardımcı olabilmektedir.

- *Özgüveni ve öz saygıyı geliştirmek:* Öz saygısı yüksek olan kişinin, özgüveni de yüksek olmaktadır. Kişinin sahip olduğı öz saygının verdiğı güçle, psikolojik taciz (mobbing)'e karşı daha yüksek direnç gösterilebilmektedir (Tutar, 2004: 133).

- *Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek:* Psikolojik taciz (mobbing)'in oluşturduğı psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğı kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, mağdurun kendisine karşı duyduğı özgüvenini ve saygısını yükseltmektedir (Tutar, 2004: 133).

- *Yeni bir beceri edinmek:* İş dışında, mağdurun hoşlanabileceğı meşgaleler bulması üzerindeki gerginliğı azaltmasında etkili bir yol olabilmektedir.

- “Mağdur” zihniyetinden kurtulmak.

- Örgüt ile araya bir mesafe koymak ve geniş bir bakış açısı edinmek.

- *Örgüt içinde yardım aramak:* Psikolojik taciz (mobbing) mağdurunun önce örgüt içinden yardım araması gerekmektedir. Mağdur örgüt içinde yardım arayışının hangi

aşamasında olursa olsun, kendisini dinleyen bir kişi bulabilirse, taciz sürecinden kurtulabilmektedir. Fakat taciz gerçekleştirilebilmişse mağdur bu şansa sahip olamamış demektir. Eğer örgüt büyük boyuttaysa, ilk önce İnsan Kaynakları Müdürlüğüne (İKM) danışmak gerekmektedir (Hirigoyen, 2000).

- *Yasal yollara başvurmak*: Örgütteki duygusal taciz'in ve bunun mağdur üzerindeki ciddi etkileri henüz anlaşılmadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla yasal adım olmadığını düşünebilmektedirler (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003: 89). Bazen yaşanan kriz, yasaların müdahalesi olmadan sona erdirilememektedir. Ancak, yasal kararlar kanıtlar doğrultusunda verilebilmektedir (Hirigoyen, 2000). Ayrıca, yasal yollara başvurmanın maddi ve manevi maliyetleri olmakla beraber sonucu belirsiz olabilmektedir. Psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalanların bu sürece karşı mücadele verirken sürecin son aşamasında yasalara gereksinim duyacağı söylenebilir.

Tutar (2004: 134), mağdurun yaşamını yaşanılır kılabilmesi için kendine göre uygun bir bakış açısı geliştirerek, risk almaktan korkmaması, yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması, rekabetçi duygulardan vazgeçmemesi, aşırı zihinsel yük getirecek her türlü faaliyetten uzak durması, güçlü idealler geliştirmesi ve kişiliğini yeniden daha güçlü bir şekilde kurgulamasının gerektiğini belirtmiştir. Bunların, psikolojik taciz (mobbing)'le bireysel başa çıkmada takip edilecek taktiklerden bazıları olduğunu vurgulamaktadır.

Psikolojik Taciz (Mobbing)'le Örgütsel Başa Çıkma Yolları

Psikolojik taciz (mobbing)'i her türlü kuruluşta görülebilir. Özellikle de küçük kuruluşlarda, kar amacı güdülmeyen organizasyonlarda daha fazla görülmektedir. Kenneth Westhues'un 1998 tarihli "Eliminating Professors" adlı kitabında belirttiği gibi, psikolojik taciz (mobbing)'in en yaygın görüldüğü sektörler sağlık ve yüksek öğrenimdir (Davenport, 2003).

Psikolojik taciz (mobbing) ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın artırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, psikolojik taciz (mobbing) davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur. Organizasyonların kendilerini de psikolojik taciz (mobbing)'i önleyici bazı çalışmalar yapabilecekleri unutulmamalıdır. (Tınaz, 2006b: 161)

Farkındalığın artırılmasında yapılabilecek girişimlerden biri de, konuyla ilgili olarak örgüte ait bir el kitapçığının hazırlanmasıdır. İngiltere'de Kraliyet Hemşirelik Okulu'nun yöneticilerine rehber olarak hazırladığı el kitapçığında kurumların, psikolojik taciz (mobbing)'i önleyici çalışmalarda etkili olabilmeleri için gerekli usul ve politikalara sahip olmalarının yaşamsal önemi vurgulanmaktadır. Bahsi geçen kitapçıkta verilen bilgilerin özeti şöyledir;

- Öncelikle, psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili tüm tarafların (yönetenler-yönetilenler) üzerinde uzlaşabilecekleri bir yazılı bir politika oluşturulmalı ve uygulaması sağlanmalıdır.

- Politikanın uygulamaya konulmasından sorumlu bir üst kurul oluşturulmalıdır.
- Politika bilinci ve teşvik stratejisi geliştirilmelidir.
- Örgütün bu politikaları hakkında bilgi vermek mesleki eğitimin bir parçası olmalıdır.
- Psikolojik taciz (mobbing) karşısı çalışmaların başarıya ulaşması gerçekçi bir bütçeyle desteklenmiş planlı bir eğitim programının uygulanması ile mümkündür. Mobbing (Psikolojik Şiddet) ile mücadele eğitimi bilgi ve beceri olarak iki ana başlık altında toplanabilir. Bilgi olarak;

- Psikolojik taciz (mobbing) tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı,
- Psikolojik taciz (mobbing)'in etkileri ortaya çıkarılmalı,
- Örgütün usul ve politikaları açıklanmalı,
- Kabul edilebilen ve edilemeyen davranışlar belirlenmeli,

- Yasal çerçeve açıklanmalıdır.

Beceri olarak;

- Çalışanlara, psikolojik taciz (mobbing)'i tanıma becerisi kazandırılmalı,
- Çatışma yönetimi güçlendirilmeli,
- Psikolojik taciz (mobbing) olgusunda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara

destek sağlayıcı beceriler kazandırılmalıdır.

Psikolojik taciz (mobbing)'in engellenmesinde risk yönetimi çok önemlidir. Risklerin belirlenmesinde kullanılan bazı yöntemler;

- Anket,
- Görüşme,
- Örnek gruplar,
- Tüm yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntem yaklaşımıdır.
- Örgüt çalışanlarının bizzat yaşadıkları veya şahit oldukları Mobbing (Psikolojik Şiddet) olaylarını bildirmeleri için teşvik edilmeli, bu amaçla;
- Özel bir bildirim formu geliştirilmeli,
- Telefonla bildirim sistemi kurulmalıdır.

Örgüt içinde psikolojik taciz (mobbing)'e karşı oluşturulacak stratejide yöneticilerin, önemli rolü vardır. Yönetimin çatışmaların çözümünde proaktif bir yaklaşım (sorunların oluşmasına meydan vermemek) göstermesi gereklidir. (Royal College of Nursing, Akt. 2006b: 161)

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003: 116) ise, örgüt yönetiminin psikolojik taciz (mobbing) sendromunu önleyebilmek için, uyulması gereken on iki ilke önermiştir:

- Örgütün amaçlarını ve iş görenlere nasıl davranacağını açıklayan bir hedef saptaması gerekmektedir. Örgüt bütün iş görenlere aynı değeri veren bir görüşe ve değerler sistemine sahip olmalıdır.

- Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
- İş görenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdırlar. İş görenlerin psikolojik taciz (mobbing) sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
- Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilmeye ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
- İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün iş görenler için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
- Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmeli, herkesin bilgi ve düşüncelerini ortaya koyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır. Örgütte liderlerle uygulamacılar arasında doğrudan iletişim sağlanmalıdır.
- Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalıdır.
- Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Sorunun gerçekten çözümlenip çözülmediği örgüt tarafından takip edilmelidir. Henüz çözülmemiş sorunların duygusal taciz'e dönüşmesi böylece engellenmiş olur.
- Örgütte iş görenlere yardım programı olmalıdır.

Psikolojik Taciz (Mobbing)'le Toplumsal Başa Çıkma Yolları

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Nisan 2011'de yayınlanan 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu'nda iş yerinde psikolojik taciz ile mücadele konusunda dört sorun alanı belirlenip, her bir sorun alanına ilişkin geliştirilen çözüm önerileri şöyledir:

1. Eğitim

- Psikolojik taciz (mobbing) olgusunun birey üzerinde olduğu kadar kurum üzerinde de tahrip edici sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda mobbing ile mücadelede farkındalık yaratılmalı ve farkındalığın artırılmasında da konu ile ilgili kurumlara ait bir el kitapçığı hazırlanmalıdır.
- Mobbing tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı, bu olguda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmalar geliştirilmeli ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konu işlenmelidir. İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında, hizmet içi eğitimler verilmesi zorunlu hale getirilmelidir.
- Konuyu bilen uzman sayısı çok sınırlı olduğundan, işyerinde psikolojik taciz konusunda uzmanlar eğitilmelidir.
- Eğitim müfredatına işyerinde psikolojik taciz konusunda eğitici ve öğretici dersler eklenmelidir.

2. Mağdur Yönünden

- Mobbingcinin ilk yararlanmaya çalışacağı alan iş becerisi ve performans olacağından mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başlayana kadarki iş yapma biçimi ile, mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başladıktan sonraki iş yapma biçimleri karşılaştırılmalı, aradaki fark ortaya çıkartılarak, mobbingciye açık verilmemelidir.

- Kimliğe, sosyal statüye, cinsiyete vb. alanlara karşı mobbing yapılması durumunda TCK'nın 216. maddesinde belirtilen suç oluşturduğuna istinaden savcılığa suç duyurusunda bulunulmalı veya çalışılan kurumun personel müdürlüğü/insan kaynakları genel koordinatörlüğüne bu durum bildirilmelidir.
- Olaylar, verilen anlamsız emirler ve uygulamalar yazılı olarak kaydedilmeli ve güvenilir, gerekirse tanıklık edebilecek kişiler harekete geçirilmelidir.
- İlk fırsatta zorba; başka bir deyişle mobbing uygulayan kişi yetkili birine rapor edilmeli, kanıt oluşturabilmek için de gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır.
- Mobbing sürecinde sürekli ve sıklıkla yaşanan baskı sonucu ortaya çıkan psikosomatik –barsak, mide, deri vb.- ve psikolojik –depresyon, panik atak, obsesyon, paranoya vb.- rahatsızlıkların psikolojik tacizden kaynaklandığı ya da tetiklendiği tıbbi raporlarla belgelenmelidir.
- İş arkadaşları ile yaşananlar paylaşılmalı, (onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler) daha fazla etkili olmak için grupça yetkili birim/kişiye başvurulmalıdır.
- Tanığın olmadığı bir yerde tacize uğranılırsa, en yakın arkadaşına anlatılmalı, daha sonraki gelişmeler için onların tanıklığı şimdiden hazırlanmalı ve tacizci ile yalnız çalışmayı gerektiren ortamlarda da diğer çalışanlar haberdar edilmelidir.
- İşyerlerinde denetlemekle yükümlü olan teftiş personelinin –iş müfettişi ya da kurum müfettişi- denetim konuları arasında psikolojik taciz olgusu da yer almalıdır.
- İşçiler ve çalışanlar arasında olan psikolojik taciz olgusuna yöneticinin göz yumması ya da ilgisiz kalması durumu psikolojik taciz ihmali olarak değerlendirilmelidir.
- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı olarak psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bu tür davranışlardan korunmasına yönelik tüm uygun önlemler alınmalıdır.

- İşyerinde psikolojik taciz kapsamında yürütülen soruşturmaların tümüyle kurum dışından konunun uzmanları muhakkikler tarafından yapılması sağlanmalıdır.
- Kamuda ya da özel sektörde çalışanlar işe başlamadan önce mobbing yapmayacağına dair yemin belgesi imzalayarak, imzalı belgenin bir sureti dosyasına, bir sureti ise kendisine verilmelidir.
- Psikolojik taciz yapanlar, bilgisi olduğu halde mobbingi önlemeyenler, öncelikli olarak uyarılmalıdır.
- Psikolojik taciz yapanların üstleri de yazılı olarak konudan haberdar edilmelidir.
- İlgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulmalıdır.
- Mobbing mağdurunun sürekli teknik ve psikolojik destek alabileceği iletişim hattı oluşturulmalıdır.

3. Sağlık

- Hastanelerin bünyesinde psikolojik taciz destek klinikleri oluşturulmalıdır.
- Psikolojik tacize maruz kalanlara gerekli tıbbi yardım ücretsiz verilmeli, tedavi süresince ilaç ve tedavi katılım payı alınmamalı, aylık ve ücretlerinde kesinti yapılmamalıdır.

4. Hukuki Alan

- Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca mobbingin çok yoğun yaşandığı özel ve kamu sektöründe (üniversite vb.) özel önlemler alınmalıdır.
- Mobbingin azaltılması yönünde benzer davaların açılması sağlanmalı, bu konuda bir bilinç oluşturulmalı, işverenin keyfi davranışları sınırlandırılmalı, sendikaların bu konuda etkinlikleri artırılmalıdır.
- 4857 sayılı İş Kanununa mobbingi yasaklayıcı hüküm veya hükümler getirilmeli, özel sektörde ve kamuda çalışan işçilerin maruz kaldığı psikolojik taciz, Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığı, ilgili sendika ve işveren veya vekilinden oluşan bir komisyon tarafından incelenmelidir. Kendisine mobbing yapıldığı için şikâyette bulunanlar ile tanıkların korunmasına yönelik olarak yasal düzenleme yapılmalıdır.

- İşçisine psikolojik taciz yaptığı sabit olan işverenler belirli sürelerde bazı kredi, teşvik vb. olanaklardan mahrum bırakılmalıdır.
- İşçi sendikaları ile yapılan toplu iş sözleşmelerine ve memur sendikaları ile yapılan toplu sözleşmelere mobbinge karşı alınacak önlemler konulmalıdır.
- İşyerinde psikolojik taciz yapanlar, yapılmasında yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenler ve psikolojik taciz yapılmasına doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunanlara disiplin cezası uygulanmalıdır.
- Kamu ve özel sektörde, on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, psikolojik tacizi önleyici tedbirler alınmalıdır.
- Psikolojik tacize maruz kalanların ve tanıkların korunması için iş akitlerinin 12 ay boyunca tek taraflı olarak feshedilmesi önlenmelidir.
- Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik tacizin açık bir tanımı yapılarak, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi ve mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) suçu işleyenlere ayrıca en az on bin ila yirmi bin lira para cezası verilmelidir.
- 657 sayılı DMK'da ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbing açık ve seçik olarak disiplin suçu kapsamına alınarak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve bu kanuna istinaden çıkarılan yönetmelik kapsamında mobbing, açık olarak tanımlanmalıdır.

- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası verilmesi hüküm altına alınmalıdır.
- Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybedenlerin durumu iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmeli, malulen emekliye ayrılabilme imkanı getirilmelidir.
- İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılacak bir düzenlemeyle, mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) mağduru hem dava açabilmeli hem de aynı konuda belirli bir makama şikayet edebilmelidir. Şikayet ve müracaat yolunu açık tutmak için şikayetin ve müracaatın bir hak olduğu, bu hakkı engellemenin suç olduğu yasal olarak düzenlenmelidir. Bununla birlikte mobbing uygulaması, mobbing uygulayan kişinin siciline işlenmeli, yükselmesi engellenmeli ve görevinden uzaklaştırılmalıdır.
- Şikayet ve müracaat ettiği için iş akdi feshedilen, istifaya zorlanan, başka yere geçici ya da daimi tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.
- İftira ve karalama amaçlı olarak kendisine mobbing yapıldığını iddia eden ancak, iddiasının gerçek dışı olduğu açıkça ortaya çıkan kişilere de cezai yaptırım getirilmelidir.
- Bürokraside atanma, görev değişimi, açık ve net kurallara bağlanmalıdır. Belirli bir seviyeden sonra bir kişinin o makamda kalacağı süre yasalarla belirlenmelidir.
- 1/499 Esas Numaralı Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın 417 ila 420'nci maddelerinde "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında, işyerinde psikolojik taciz konusuna da yer verilmiş ancak söz konusu Tasarı'dan başka, İş Kanunu'nun konuyla ilgili olabilecek 5, 24, 25, 77 ve 83'üncü maddelerinde de, gerekli değişikliklerin yapılarak, konuyu açıkça düzenleyen hükümler getirilmelidir.

- İş Kanunu'na eklenecek hükümlerle mobbing olgusu “İşyerinde Psikolojik Taciz Yönetmeliği” adlı bir yönetmelikte daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmelidir.

Psikolojik Taciz (Mobbing) 'in Maliyeti

Psikolojik taciz (mobbing) doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedeldir. Psikolojik taciz (mobbing)'in dolaylı maliyetini ise, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim yanında, Psikolojik taciz (mobbing)'in sebep olduğu olumsuzlukların giderilmesi için yapılacak olan maliyetler oluşturmaktadır(Kocaoğlu, 2007:50).

Dünyanın her yerinde giderek yaygınlaşan psikolojik taciz (mobbing)'i eylemlerinin kendilerine dürüst, güvenilir, sadık ve çalışkan kişileri hedef alması olayın bir entelektüel erozyonuna dönüştüğüne işaret ederken zaman ve verimlilik maliyetleri de inanılmaz rakamlara ulaşmaktadır, ABD'de 180 Milyon Dolar, Almanya'da 100 Milyon Euro, Avustralya Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümünün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya'da psikolojik taciz (mobbing)'i işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmakta ve Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü Raporuna göre, ABD'de işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır, psikolojik taciz (mobbing)'in İngiltere'ye yıllık maliyeti ise 6 milyar sterlindir (Tutar, 2004: 96; Tınaz, 2006b; TBMM Raporu, 2011:19, Arpacıoğlu, 2006).

Psikolojik taciz (mobbing) 'in maliyetini hangi yönden ele alırsak alalım topluma açtığı ekonomik zarar milyar dolarlarla ifade edilebilecek ölçüde büyüktür, bu durum ise zaten kıt olan kaynakların kullanım açısından ekonomik etkenliği düşürmektedir. Psikolojik olarak rahatsız olan bir birey tam verimle çalışamayacak ve buda çalıştığı kurumun etkenlik derecesini düşürecektir.

Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuk

İşyerlerinde meydana gelen psikolojik taciz (mobbing) olgusu Batı'da 1980'li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin bilincin oluşmasıyla sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında bu olguyu ele alarak gerekli hukuki düzenlemeye kavuşturmuştur. Öyle ki günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya psikolojik taciz (mobbing)'i açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, psikolojik taciz (mobbing)'e karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak söz konusu ülkelerin psikolojik taciz (mobbing) olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur.(İlhan,2010,6).

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun hazırladığı raporda (2011) hukuksal açıdan psikolojik taciz (mobbing)'e şöyle yer verilmiştir:

1.1.Anayasa

Anayasa'nın 12. maddesi temel hak ve hürriyetlerin niteliğini düzenlemektedir. Buna göre; madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

I. Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı

Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

...

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

VI. Din ve vicdan hürriyeti

Madde 24- Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.

...

Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

VII. Düşünce ve kanaat hürriyeti

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.

Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

IV. Çalışma ve sözleşme hürriyeti

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

V. Çalışma ile ilgili hükümler

A. Çalışma hakkı ve ödevi

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

B. Çalışma şartları ve dinlenme hakkı

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

1.2.Türk Ceza Kanunu

Ceza Kanununun Amacı

Madde 1 - (1) Ceza Kanununun amacı; kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini

önlemektir. Kanunda, bu amacın gerçekleştirilmesi için ceza sorumluluğunun temel esasları ile suçlar, ceza ve güvenlik tedbirlerinin türleri düzenlenmiştir.

Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi

Madde 2 - (1) Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz.

(2) İdarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamaz.

(3) Kanunların suç ve ceza içeren hükümlerinin uygulanmasında kıyas yapılamaz. Suç ve ceza içeren hükümler, kıyasa yol açacak biçimde geniş yorumlanamaz.

Türk Ceza Kanununda suç olarak tanımlanmış mobbing aracı olarak kullanılan fiiller ise aşağıdaki gibi sayılabilir;

1- Kasten öldürme

Madde 81 - (1) Bir insanı kasten öldüren kişi, müebbet hapis cezası ile cezalandırılır.

2- Kasten Yaralama

Madde 86 - (1) Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde, mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.

3- İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Suçun;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Avukata veya diğerk kamu görevlisine karşı görevi dolayısıyla,

İşlenmesi halinde, sekiz yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(3) Fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde, on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(4) Bu suçun işlenişine iştirak eden diğerk kişiler de kamu görevlisi gibi cezalandırılır.

(5) Bu suçun ihmali davranışla işlenmesi halinde, verilecek cezada bu nedenle indirim yapılmaz.

Eziyet

Madde 96 - (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

(2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;

a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,

b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı, İşlenmesi halinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Cinsel Saldırı

Madde 102 - (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun hikayesi üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle işlenmesi durumunda, yedi yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi halinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikayetine bağlıdır.

Cinsel Taciz

Madde 105 - (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Tüm bu suçların dışında TCK 106. maddesindeki tehdit suçu, TCK 107.maddesindeki şantaj suçu, TCK 114. maddesindeki Siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 115. maddesindeki İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme suçu, TCK 117. Maddesindeki İş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçu, TCK 118. maddesindeki Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 120. Maddesindeki haksız arama suçu, TCK 121. maddesinde düzenlenmiş olan Dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu, TCK 122. Maddesindeki ayrımcılık suçu, TCK 124. maddesindeki Haberleşmenin engellenmesi suçu, TCK 125. maddedeki Hakaret suçu, TCK 132. Maddesindeki Haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu, TCK 133. maddesindeki Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu, TCK 134. Maddesindeki Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu, TCK 135. maddesindeki Kişisel verilerin kaydedilmesi suçu, TCK 151. maddesindeki Mala Zarar Verme suçu, TCK 257. Maddesindeki Görevi kötüye kullanma suçu, TCK 281. Maddesindeki Suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu, TCK 283. maddesindeki Suçluyu kayırma suçu TCK'de suç olarak düzenlenmiş mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) aracı olarak kullanılan fiiller olarak sayılabilir.

1.3. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinin 1'nci fıkrası hükmü uyarınca, işverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan her türlü tedbiri almak

ve bu tedbirlere ilişkin araç ve gereçleri eksiksiz olarak bulundurmaları zorundadırlar. Söz konusu maddenin 2'nci fıkrasına göre ise, işyerinde alınan işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek; işçileri, mesleki riskler, bu risklere karşı alınacak önlemler ve haiz oldukları hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve işçilere işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vermek de işverenlerin bu kapsamdaki sorumlulukları arasındadır.

İşverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğü, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. İşverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir duraksamaya düşülmemelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5'inci maddesinde, işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'nın 10'uncu maddesinden alan eşit davranma ilkesi başlıklı 5'inci maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştiremez. İş Kanunu'nun 22'nci maddesinin 2'nci fıkrası hükmü gereği iş sözleşmesi tarafları ancak aralarında anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirebilirler. Ayrıca işveren, işçinin hâlihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi, iş görme borcunda esaslı bir değişiklik yapamayacaktır.

1.4. Borçlar Kanunu

1/7/2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek "mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)" kavramını düzenlemiştir. 818 sayılı halen yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu'nun

332.maddesine karşılık gelen bu maddede işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmiştir.

Taslağın Gerekçesi

Madde 416- 818 sayılı Borçlar Kanununun 332'nci maddesini karşılamaktadır.

Tasarının üç fıkradan oluşan 416'ncı maddesinde, işçinin kişiliğinin genel olarak korunması düzenlenmektedir.

818 sayılı Borçlar Kanununun 332'nci maddesinin kenar başlığında kullanılan “4. Tedbirler ve mesai mahalleri” ibaresi, Tasarıda “IV. İşçinin kişiliğinin korunması / 1. Genel olarak” şekline dönüştürülmüştür.

Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde “ahlâka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle” yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. Fıkraya göre, işverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. “Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği

kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür.” Nitekim 4857 sayılı İş Kanununun “İş verenlerin ve işçilerin yükümlülükleri” kenar başlıklı 77'nci maddesinin birinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Maddenin son fıkrasında, işverenin bu önlemleri almaması nedeniyle işçinin ölmesi durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanların tazminat alacaklarının, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmektedir. Fıkroda, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zaman aşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zaman aşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 328 inci maddesi göz önünde tutulmuştur.

Komisyonun Değişiklik Gerekçesi

Tasarının 416'nci maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing-işyerinde psikolojik taciz) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77'nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417'nci madde olarak kabul edilmiştir.

IV. İşçinin kişiliğinin korunması

1. Genel olarak

MADDE 417- İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

1.5. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Medeni Kanun'un 24'üncü maddesine göre; "Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."

1.6. Sendikalar Kanunu

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun sendikal nedenlerle işçiler arasında ayırım yasağını düzenleyen 31'inci maddesinin 3 ila 6'ncı fıkraları da eşit davranma ilkesine ilişkin hükümler içermektedir. Söz konusu maddenin 3'üncü fıkrasında; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." hükmüne yer verilmiştir.

1.7. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

Bu kanunun 38'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da ayrımcılık yapılmamasına ilişkin şöyle bir hüküm yer almaktadır: “Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları, hiç bir şekilde engellenemez. Greve katılan veya lokavta maruz kalan işçilerin, işyerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk teşkil etmeleri yasaktır.”

Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının hazırlamış olduğu ‘İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi(2014)’nde yer alan Ek-1’de Türkiye’de ki Mobbing davaları sonucunda bazı Yargıtay kararlarından bahsedilmiştir. Kararlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

1.Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008

Özet: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.

Karar ve Sonuç: Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verilmiştir.

Ankara 8. İş Mahkemesi, E. 2006/19; K. 2006/625; T. 20.12.2006

Özet: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. Taraflar delillerini bildirmiş, tanıkların beyanları da alınmıştır. Davacıdan son dönemde 5 kez savunma istenmiş,

02.02.2005 tarihinde uyarı, 23.11.2005 tarihinde de kınama cezaları verilmiştir. İlgili TİS ekinde işten çıkarmayı gerektirir koşullar başlığında “Bir yıl içinde aynı disiplin suçundan 3 kez kınama cezası almak” hükmü mevcuttur. Mahkememizce yargılama sürerken, açıklanan koşulun oluşması nedeniyle davacının iş akdi feshedilmiş, davacı işe iade davası açmış, işe iade davası halen devam etmektedir. Medeni Kanununun 2'nci maddesine ilişkin iyi niyet kuralları, İş Kanununun işverenin çalışanlara eşit davranmasına ilişkin olguları birlikte değerlendirildiğinde, işverenin işçisini koruma-gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden ya da aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür.

Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine; telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine; yüksek sesle bağırarak “Sen bu işi beceremiyorsun.” gibi sözlü saldırılara ve hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak uygulandığı, verilen haksız disiplin cezaları sonucu TİS’de yapılan düzenlemeye göre de iş akdinin feshi sonucuna kadar

varıldığı dolayısıyla geçimini emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır. Davacının üzüntüsünü bir ölçüde hafifletebilmek amacı ile davacı lehine 1.000,00 YTL manevi tazminata hükmedilmiştir.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/8046; K. 2011/9717; T. 1.4.2011

Özet: Davacı vekili davacının davalı şirketlere ait işyerinde 01.11.1997 tarihinden 07.09.2005 tarihine kadar çalıştığını, davalı şirketlerin aynı adreste aynı ortaklar tarafından işletildiğini, 07.09.2005 tarihinde davalı işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işverenler vekili davacının işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davacının işten ayrılma formuna ortamdaki aşırı huzursuzluk ve sağlığının bozulması nedeniyle ayrılmak zorunda olduğuna dair yazdığı beyanı doğrulayıcı rapor sunmadığı, bu konuda işverene başvurusunu ispatlayamadığından davacının istifaen ayrıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı işçi 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına “ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.” ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan 22.08.2005 tarihli doktor raporunda, 22.08.2005 tarihinde muayene edildiği hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve 3 gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mah kemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri

çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir

Karar ve Sonuç: İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı (mobbing) oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.

3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/10408; K. 2009/26968; T. 10.5.2009

Özet: Dosya içeriğinde mevcut istifa dilekçesinde davacı çalıştığı bölümün sağlık sorunları nedeniyle elverişli olmadığını bildirerek ayrılmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Sağlık raporlarından davacının tüberküloz hastası olduğu anlaşılmaktadır. Hastalığının niteliği itibariyle 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin birinci fıkrasındaki koşulları taşıyıp taşımadığı buna bağlı olarak feshin haklılığı tartışılmamıştır. Öte yandan davacının işyerinin (bölümünün) çok sık değiştirildiği ve yıldırma politikası uygulandığı iddia edilmiştir. Davacının işyerinin hangi tarihlerde ve hangi sıklıkta değiştirildiği belirlenerek işyerinde psikolojik taciz unsurlarını taşıyıp taşımadığı araştırıldıktan sonra tüm delillerle birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

4. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/375; K. 2009/15531; T. 2.6.20094

Özet: Davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, işyerinde psikolojik tacize uğradığı bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölüme verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir.

5. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/3122; K. 2008/4922; T. 14.3.2008

Özet: Somut olayda davacı işçi dövülmüş, rapor sonrası işe geldiğinde huzursuz edilmiştir. Davacının dövülmesinden sonra işyerinde huzursuz edildiği, davacı tanığı ve olayların tipik akışı göstermektedir. İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir. Bu konuda yeterli emare bulunmaktadır. Kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddi bozmaya gerektirmiştir.

6. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/1911; K. 2012/11638 ; T. 5.4.2012

Özet: Somut olayda 22.06.2005 tarihinde davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır.

Karar ve Sonuç: Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, mobbing kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmakla, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeden kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

7. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/35500; K. 2012/44486; T. 27.12.2012

Özet: Somut olayda, davacının satın alma bölümünde çalıştığı ve iş akdinin haksız feshedildiğini ileri sürdüğü anlaşılmaktadır.

Karar ve Sonuç: Dosyadaki delillerden davacının yaptığı bir tanıklıktan dolayı çalışmakta olduğu davalı işyerinde farklı muameleye maruz kaldığı, savunmasının alındığı, yazılı muvafakati alınmaksızın çalışmakta olduğu yerin değiştirildiği, iş yerinde çalışan bir şoförle aralarında bir ilişki olduğu yolunda doğruluğu ispatlanamayan bir kısım asılsız isnatlara maruz bırakıldığı, tüm bu uygulamaların davacı açısından yıldırma (mobbing) olarak kabulünün gerektiği, bu itibarla da davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği anlaşıldığından, kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

8. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/30916; K. 2012/6093; T. 28. 2.2012

Özet: Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca, 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlen dirildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Davacının risk tasfiye ekibi içinde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Karar ve Sonuç: Davacının işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu durumun maddi ve manevi tazminatı gerektirip gerektirmediği konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Dosyadaki delil durumuna göre davacı işçinin uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ilinde

görevlendirildiği, ardından sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle çalışmasının istendiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece psikolojik tacizin varlığı kabul edilse dahi Borçlar Kanunu'nun 41 inci ve 49 uncu maddelerine göre manevi tazminatın koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulü de doğru değildir. Psikolojik taciz (mobbing) olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece uygun bir miktar manevi tazminat takdir edilerek bu yönde hüküm kurulmalıdır. Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya ekindeki klasör içindeki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zarar belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir. Mahkemece psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

9. Danıştay 8. Daire, E. 2008/ 10606; K. 2012/ 1736

Özet: Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroşirurji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıktırma ve yıldırma yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen 50.000,00-TL manevi zararın dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açılan davada; Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı

yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren Erzurum 2. İdare Mahkemesinin 18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararının; hukuka aykırı olduğu öne sürülerek, temyizcinin incelenerek bozulması istenmiştir.

Karar ve Sonuç: İdare Mahkemesince verilen kararın dayandığı gerekçenin usul ve yasaya uygun olduğu, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığı ve temyiz isteminin reddi ile anılan kararın onanmasına ve yargılama giderlerinin temyiz isteminde bulunan üzerinde bırakılmasına karar verilmiştir.

10. Sakarya 1. İdare Mahkemesi, E. 2010/474; K. 2011/187

Özet: "...davalı idarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucuna varıldığından davalı idare tarafından davacıya takdiren 5.000 TL manevi tazminat ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır..." hükmüne varılmıştır.

Bölüm III

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme ve veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

İstanbul İl merkezinde bulunan ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik taciz (mobbing)'e ilişkin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma, var olan durumu betimlemeyi amaçladığından tarama türündedir.

Öğretmenlerin yaşadıkları psikolojik taciz düzeyi betimlenmiş, yaş, cinsiyet vb. diğer değişkenlerin etkileri araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul İl ve İlçe sınırları içerisindeki Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde yer alan ortaöğretim okullarından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen ve gönüllü olarak anketi doldurmayı kabul eden 292 öğretmen oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Taciz (Mobbing) Ölçeği ile toplanmıştır. Veri toplama aracımız olan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla anket; öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, müdürün cinsiyeti, okuldaki öğretmen sayısını belirlemeye yönelik toplam 8 sorudan (bağımsız değişken) oluşmaktadır (Ek D).

Psikolojik Taciz Ölçeği

Araştırma için gerekli olan veriler, literatür taraması, katılımcılarla görüşme ve katılımcılara anket uygulanması yolu ile elde edildi. Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan, olumsuz davranış soruları Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeği; Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevirilerek kullanılmıştır. (Cronbach's alpha = 0.87). Bu çalışmada kullanılan ölçek (Ek E) Cemaloğlu'nun kullanmış olduğu ölçekten, Ocak (2008) tarafından geliştirilmiştir. Olumsuz davranışlar anketi "NAQ-Negative Acts Questionnaire", ölçeğinden esinlenerek Ocak (2008) tarafından geliştirilen "Duygusal Taciz Ölçeği (EK:E)" için şu geçerlik güvenirlik işlemleri yine Ocak (2008) tarafından yapılmıştır.

Ölçek Geliştirme

Yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin şu yedi boyuttan oluştuğu görülmüştür. Fakat 'Kişiyeye yönelik şiddet' başlığındaki sorulardan 2 tane İstanbul İl Milli Eğitim tarafından uygun görülmemiş ve çıkartılması istenmiştir. Bu başlık altında kalan 1 soru ise kendi başına ölçülemeyeceği için bu boyut anketten çıkarılmıştır.

- 1. Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar.

10 Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.

12 Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.

13 Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.

14 Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.

15 Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.

16 Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.

17 Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.

18 Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.

19 Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.

37 Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.

• 2. Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar.

21 Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.

22 Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.

24 Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.

25 İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.

26 Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.

27 İş arkadaşlarım orda değilmişim gibi davranıyor.

28 İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.

• 3. Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar.

11 Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.

20 Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.

23 Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.

30 Ağır şakalara maruz kalıyorum.

31 Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.

32 Alaya maruz kalıyorum.

34 Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.

36 Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.

• 4. Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi.

1 İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.

2 Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.

3 Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.

4 Sözlü olarak tehdit ediliyorum.

5 Yüksek sesle azarlanıyorum.

9 Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.

• 4. Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar.

6 İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.

7 Sözüm sürekli kesiliyor.

8 İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.

• 5. Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar.

33 Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.

35 Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.

Bölüm IV

Bulgular

Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha(α) değeri aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır.

$1.00 \leq \alpha \leq 0.80$ ise yüksek derecede güvenilir

$0.80 < \alpha \leq 0.60$ ise oldukça güvenilir

$0.60 < \alpha \leq 0.40$ ise orta derecede güvenilir

$0.40 < \alpha \leq 0.00$ ise güvenilir değil

Tablo 5

Güvenilirlik Analizindeki Cronbach's Alpha(α) değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha(α)	Madde Sayısı
Yaşam Kalitesi	,967	10
Sosyal İlişkiler	,952	7
Kişisel İtibar	,955	8
Kendini Gösterme	,929	6
İletişim Kurma	,914	3
Özel Hayat	,884	2
Toplam	,987	36

Yukarıdaki tabloya göre yaşam kalitesi ölçeği için α değeri 0,967, sosyal ilişkiler için α değeri 0,952, Kişisel itibar için α değeri 0,955, kendini gösterme için 0,929, iletişim kurma için α değeri 0,914, özel hayat için α değeri 0,884 bulunmuştur. Bu değerlere göre tüm ölçeklerimiz yüksek derecede güvenilir düzeylidir. Yani ölçek rastgele dağılmıştır. Ölçeklerden soru çıkarmamıza ya da eklememize gerek yoktur. Ölçekler analiz yapmaya uygundur.

Aşağıdaki madde analizi tablosunda her bir maddenin ölçek içindeki etkisi ve ölçekten çıkarıldığı zaman güvenilirlik düzeyini ne şekilde etki ettiği gösterilmiştir. Tabloda korelasyon değerleri oldukça yüksek olduğundan maddeler birbirleriyle bağımlıdır. Tablonun en sonundaki (madde çıkarıldığında α değeri) değer ilgili maddenin ölçekten çıkarıldığı

takdirde güvenilirliği yükseltmediği anlaşılmaktadır. Yani bu tabloya göre de ölçeklerden soru çıkarmaya gerek yoktur.

Tablo 6

Madde Analizi

Ek-A

Demografik bilgiler

Tablo 7

Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Erkek	144	49,3
Kadın	148	50,7
Total	292	100,0

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin % 49,3'ü erkek, % 50,7 'sinin ise kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 8

Yaş Dağılımı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	CumulativePercent
Valid	18-25	58	19,9	19,9	19,9
	26-33	85	29,1	29,1	49,0
	33-41	86	29,5	29,5	78,4
	42-49	51	17,5	17,5	95,9
	50+	12	4,1	4,1	100,0
Total		292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin % 19,9'unun 18-25 yaş aralığında, % 29,1'inin 26-33 yaş aralığında, % 29,5 'inin 27-41 yaş aralığında, % 17,5 'inin 42-49 yaş aralığında, %4,1'inin ise 50 yaşından fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 9

Eğitim Durumu Dağılımlı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	Cumulative Percent
Valid	Önlisans	4	1,4	1,4	1,4
	Lisans	184	63,0	63,0	64,4
	Yüksek lisans	95	32,5	32,5	96,9
	Doktora	9	3,1	3,1	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin % 63'ün lisans mezunu, % 1,4'ün ön lisans mezunu, % 32,5 'in yüksek lisans mezunu , % 3,1 'in ise doktora mezunu olduğu görölmektedir.

Tablo 10

Medeni Hal Dağılımlı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	Cumulative Percent
Valid	Evli	201	68,8	68,8	68,8
	Bekar	91	31,2	31,2	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin % 68,8'inin evli, % 31,2'nin ise bekar olduğu görölmektedir.

Tablo 11

Kıdem Durumu Dağılımlı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	Cumulative Percent
Valid	1-5	69	23,6	23,6	23,6
	6-10	70	24,0	24,0	47,6
	11-15	66	22,6	22,6	70,2
	16-20	52	17,8	17,8	88,0
	20+	35	12,0	12,0	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin % 23,6'sının 1-5 yıl kıdemi, % 24'ünün 6-10 yıl kıdemi, % 22,6 'sının 11-15 yıl kıdemi , % 17,8 'inin 16-20 yıl kıdemi, % 12'sinin ise 20 ve üstü yıl kıdem olduğu görülmektedir.

Tablo 12

Okuldaki Öğretmen Sayısı Dağılımı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	Cumulative Percent
Valid	16-20	4	1,4	1,4	1,4
	21-25	49	16,8	16,8	18,2
	26-30	119	40,8	40,8	58,9
	30+	120	41,1	41,1	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki öğretmenlerin okullarında % 1,4'ünün 16-20 öğretmen, % 16,8'inin 21-25 öğretmen, % 40,8 'inin 26-30 öğretmen, % 41,1 'inin ise 30 ve üstü öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 13

Okuldaki Müdürün Cinsiyet Dağılımı

		Kişi Sayısı	Percent	Oran (%)	Cumulative Percent
Valid	Erkek	250	85,6	85,6	85,6
	Kadın	42	14,4	14,4	100,0
	Total	292	100,0	100,0	

Tablo incelendiğinde örneklemdaki müdürlerinin % 85,6'sının erkek, % 14,4'ünün kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 14

Betimleyici İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Deviation
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	292	1,00	4,40	2,0589	,89640
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	292	1,00	4,43	1,9150	,84818
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	292	1,00	4,50	1,8595	,83911
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi	292	1,00	4,33	2,0483	,83235
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	292	1,00	5,00	2,0729	,96008
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	292	1,00	4,50	1,7791	,86355
Valid N (listwise)	292				

Yukarıdaki tablo ve grafikte ölçeklere verilen yanıtların ortalama değerleri bulunmaktadır. 1-5 arasında puanlanan ölçeklerin aldıkları değeri aşağıdaki gibi yorumlamak mümkündür.

$1.00 \leq \text{Ortalama} < 1.50$ ise Hiçbir zaman

$1.5 \leq \text{Ortalama} < 2.50$ ise

$2.5 \leq \text{Ortalama} < 3.50$ ise

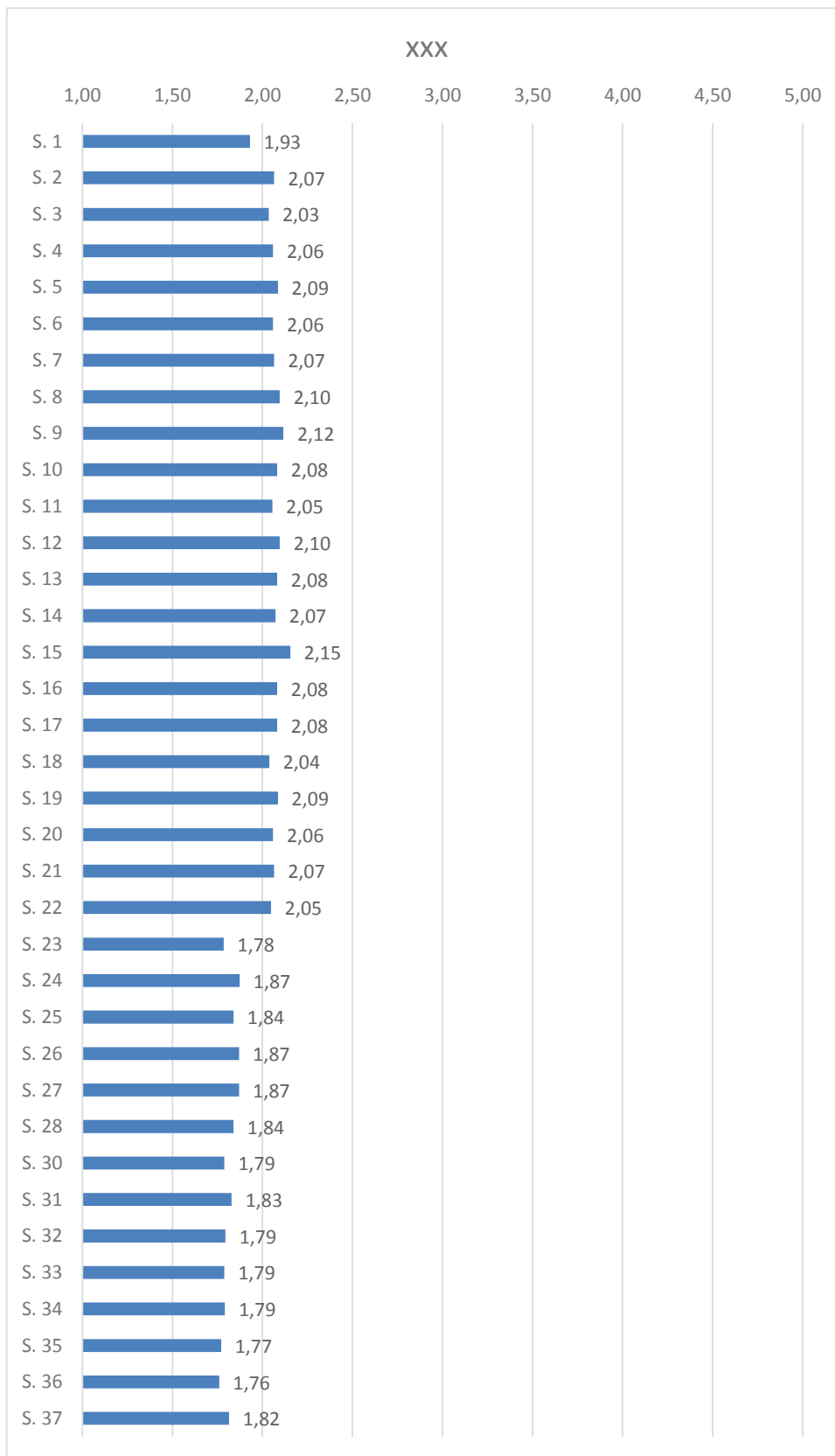
$3.5 \leq \text{Ortalama} < 4.50$ ise

$4.5 \leq \text{Ortalama} < 5$ ise

Buna göre tüm ölçeklere olan eğilim Çok seyrek (1.50-2.50 arası) düzeydedir denilebilir.

Grafik 1

Psikolojik Taciz ölçeğindeki her bir maddeye ait algı düzeylerinin ortalama değerleri



Yukarıdaki grafikte öğretmenlerin Psikolojik Taciz ölçeğindeki her bir maddeye ait algı düzeylerinin ortalama değerleri gösterilmiştir. Grafığe bakıldığı zaman algı düzeyinin düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Hipotez Testleri

Parametrik hipotez testleri (t ve f) ortalamalar arasındaki farklılığı ölçmek için kullanılan bir analiz yöntemidir. İki değişkenin ortalamaları arasındaki farklılığı ölçmek için T testi, ikiden fazla değişkenin ortalamaları arasındaki farklılığı ölçmek için de F (anova) testi kullanılır. T ve f testinde yokluk ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir.

H_0 : Ortalamalar arasındaki fark anlamlı değildir.

H_A : Ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır.

%95 güven düzeyinde yapılan T ve F testinde anlamlılık değeri $p < 0.05$ ise H_0 hipotezi reddedilir, H_a kabul edilir. Yani ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Aksi durumda H_0 kabul edilir.

Aşağıdaki tablolarda, “Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar”, “Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar”, “Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar”, “Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi”, “Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar”, “ Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar” durumlarının araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

Tablo 16

Cinsiyet değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Taciz Değişkeni İçin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	T	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Erkek	144	1,6757	,62971	290	-7,936	,000
	Kadın	148	2,4318	,95974			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Erkek	144	1,5517	,52885	290	-7,955	,000
	Kadın	148	2,2685	,94709			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Erkek	144	1,5106	,52595	290	-7,674	,000
	Kadın	148	2,1990	,94312			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi	Erkek	144	1,6849	,62980	290	-8,143	,000
	Kadın	148	2,4018	,85462			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Erkek	144	1,6828	,71455	290	-7,467	,000
	Kadın	148	2,4526	1,01676			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	144	1,4549	,56997	290	-6,804	,000
	Kadın	148	2,0946	,97825			

Kadın öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,4318$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,6757$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2685$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,5517$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1990$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,5106$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 <$

0,05 olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin y kişisel itibarı zedeleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,4018$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,6849$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesiyle ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,4526$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,6828$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0946$) erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,4549$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 17

Medeni Durum değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin T Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	T	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Evli	201	2,0005	,87929	290	-1,660	,098
	Bekar	91	2,1879	,92494			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Evli	201	1,8550	,83910	290	-1,804	,072
	Bekar	91	2,0476	,85770			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Evli	201	1,8062	,83913	290	-1,618	,107
	Bekar	91	1,9773	,83156			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi	Evli	201	2,0180	,80469	290	-,924	,356
	Bekar	91	2,1152	,89136			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Evli	201	2,0348	,92463	290	-1,008	,314
	Bekar	91	2,1571	1,03443			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Evli	201	1,7114	,86390	290	-2,000	,046
	Bekar	91	1,9286	,84843			

Bekar öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1879$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=2,0005$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,098 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Bekar öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0476$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,8550$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,072 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Bekar öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,9773$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,8062$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı

olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,107 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Bekar öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1152$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=2,0180$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,356 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Bekar öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1571$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=2,0348$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,314 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Bekar öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,9286$) evli öğretmenlere göre ($\bar{X}=1,7114$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = 0,046 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 18

Müdürün Cinsiyeti Değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	T	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Erkek	250	2,0724	,89810	290	,627	,867
	Kadın	42	1,9786	,89266			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Erkek	250	1,9384	,86509	290	1,149	,095
	Kadın	42	1,7760	,73343			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Erkek	250	1,8895	,85528	290	1,492	,059
	Kadın	42	1,6812	,71892			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi	Erkek	250	2,0637	,82749	290	,772	,823
	Kadın	42	1,9564	,86519			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Erkek	250	2,0906	,96285	290	,764	,511
	Kadın	42	1,9681	,94802			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Erkek	250	1,8300	,87703	290	2,479	,021
	Kadın	42	1,4762	,71527			

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0724$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,9786$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,867 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,9384$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,7760$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,095 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,8895$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,6812$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,059 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0637$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,9564$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,823 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesiyle ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0906$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,9681$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,511 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenemeyebilir.

Müdür cinsiyeti erkek olan okullarda kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,8300$) müdür cinsiyeti kadın olan okullara göre ($\bar{X}=1,4762$) daha yüksek düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan t testinde anlamlılık değeri $p = ,021 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilir.

Tablo 19

Yaş değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları

Ek F

25 yaşından küçük öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,3241$) en yüksek düzeyde iken 42-49 yaşları arasındaki öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,6961$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,001 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

25 yaşından küçük öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2171$) en yüksek düzeyde iken 50 yaşından yukarı öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,4758$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

25 yaşından küçük öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1898$) en yüksek düzeyde iken 42-49 yaşları arasındaki öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,5092$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

25 yaşından küçük öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2240$) en yüksek düzeyde iken 50 yaş ve yukarıdaki öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,7217$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,004 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani

öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesiyle ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

25 yaşından küçük öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2697$) en yüksek düzeyde iken 50 yaş ve yukarıdaki öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,6100$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,014 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

25 yaşından küçük öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1552$) en yüksek düzeyde iken 42-49 yaşları arasındaki öğretmenlerin ise en ($\bar{X}=1,4020$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = 0,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi yaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 20

*Eğitim Durumu değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi**Sonuçları*

	Eğitim Durumu	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	F	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Önlisans	4	1,2500	,26458	291	2,749	,043
	Lisans	184	1,9832	,88236			
	Yüksek Lisans	95	2,2232	,90993			
	Doktora	9	2,2333	,92195			
	Toplam	292	2,0589	,89640			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Önlisans	4	1,2125	,33817	291	3,278	,021
	Lisans	184	1,8271	,81449			
	Yüksek Lisans	95	2,1040	,89701			
	Doktora	9	2,0311	,79520			
	Total	292	1,9150	,84818			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Önlisans	4	1,2200	,29766	291	3,136	,026
	Lisans	184	1,7717	,82123			
	Yüksek Lisans	95	2,0469	,86486			
	Doktora	9	1,9600	,74320			
	Total	292	1,8595	,83911			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engellemesi	Önlisans	4	1,2500	,21432	291	1,928	,125
	Lisans	184	2,0088	,83605			
	Yüksek Lisans	95	2,1400	,83016			
	Doktora	9	2,2411	,77470			
	Total	292	2,0483	,83235			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Önlisans	4	1,2500	,32031	291	2,621	,051
	Lisans	184	1,9945	,96420			
	Yüksek Lisans	95	2,2280	,93806			
	Doktora	9	2,4067	,99669			
	Total	292	2,0729	,96008			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	Önlisans	4	1,2500	,50000	291	1,211	,306
	Lisans	184	1,7310	,87445			
	Yüksek Lisans	95	1,8842	,85817			
	Doktora	9	1,8889	,74068			
	Total	292	1,7791	,86355			

Doktora yapmış öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2333$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2500$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,043 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani

öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1040$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2125$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,021 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Yüksek lisans yapmış öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0469$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2200$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,026 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Doktora yapmış öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2411$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2500$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,125 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Doktora yapmış öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,4067$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2500$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,051 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani

öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Doktora yapmış öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=1,8889$) en yüksek düzeyde iken ön lisans yapmış öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,2500$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,306 > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi kabul edilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 21

Kıdem değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları

	Kıdem	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	F	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	1-5	69	2,3319	,99816	291	4,811	,001
	6-10	70	2,1843	,95639			
	11-15	66	2,0091	,76414			
	16-20	52	1,8865	,80441			
	20+	35	1,6200	,71365			
	Total	292	2,0589	,89640			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	1-5	69	2,2155	,99504	291	6,044	,000
	6-10	70	2,0207	,91927			
	11-15	66	1,9071	,72275			
	16-20	52	1,6592	,67131			
	20+	35	1,5063	,55601			
	Total	292	1,9150	,84818			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	1-5	69	2,1742	,93603	291	6,332	,000
	6-10	70	1,9931	,91856			
	11-15	66	1,7842	,76371			
	16-20	52	1,6100	,65797			
	20+	35	1,4846	,55549			
	Total	292	1,8595	,83911			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engelleme	1-5	69	2,2464	,89711	291	3,301	,012
	6-10	70	2,1451	,87598			
	11-15	66	2,0377	,72296			
	16-20	52	1,9094	,82989			
	20+	35	1,6900	,68526			
	Total	292	2,0483	,83235			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	1-5	69	2,2799	1,09775	291	2,532	,041
	6-10	70	2,1759	,95728			
	11-15	66	2,0658	,86806			
	16-20	52	1,8852	,93787			
	20+	35	1,7517	,76838			
	Total	292	2,0729	,96008			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	1-5	69	2,1449	,97053	291	7,091	,000
	6-10	70	1,9000	,87477			
	11-15	66	1,6818	,80210			
	16-20	52	1,4904	,69656			
	20+	35	1,4286	,64332			
	Total	292	1,7791	,86355			

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,3319$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,6200$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını

test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,001 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X} = 2,2155$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise ($\bar{X} = 1,5063$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X} = 2,1742$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise ($\bar{X} = 1,4846$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X} = 2,2464$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise ($\bar{X} = 1,6900$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,012 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesiyle ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X} = 2,2799$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,041 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani

öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdemleri 1-5 olan öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1449$) en yüksek düzeyde iken kıdemi 20+ olan öğretmenlerin ise en ($\bar{X}=1,4286$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi kıdem durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 22

Psikolojik Taciz (Mobbing) 'in okuldaki öğretmen sayısına göre farklılığını inceleyen F testi.

	Okuldaki Öğretmen Sayısı	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	F	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	16-20	4	1,8750	,60208	291	3,376	,019
	21-25	49	1,7918	,75797			
	26-30	119	1,9950	,89886			
	30+	120	2,2375	,92528			
	Total	292	2,0589	,89640			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	16-20	4	1,8225	,54999	291	5,236	,002
	21-25	49	1,6122	,67478			
	26-30	119	1,8287	,80436			
	30+	120	2,1274	,91400			
	Total	292	1,9150	,84818			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	16-20	4	1,6575	,74446	291	5,492	,001
	21-25	49	1,5863	,63442			
	26-30	119	1,7543	,78126			
	30+	120	2,0822	,92037			
	Total	292	1,8595	,83911			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engelleme	16-20	4	2,0000	,69176	291	4,848	,003
	21-25	49	1,6971	,64590			
	26-30	119	2,0209	,78790			
	30+	120	2,2203	,90377			
	Total	292	2,0483	,83235			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	16-20	4	2,2500	,91753	291	4,055	,008
	21-25	49	1,6869	,73444			
	26-30	119	2,0560	,97257			
	30+	120	2,2415	,99295			
	Total	292	2,0729	,96008			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	16-20	4	1,7500	,95743	291	7,642	,000
	21-25	49	1,4694	,60732			
	26-30	119	1,6345	,80963			
	30+	120	2,0500	,93125			
	Total	292	1,7791	,86355			

Okuldaki öğretmen sayısı 30+ olan öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı etkileyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2375$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmenin sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise en ($\bar{X}=1,7918$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,019 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin yaşam kalitesinin mesleki itibarı

etkileyen davranışlarla ilgili algı düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı 30+ olan öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,1274$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmen sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise en ($\bar{X}=1,6122$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,002 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı 30+ olan öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0822$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmen sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,5863$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,001 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişisel itibarı zedeleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı 30+ olan öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesi ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2203$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmen sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,6971$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,003 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin kendini göstermesinin engellemesiyle ilgili algı düzeyi öğretmen sayısı durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı 16-20 olan öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,2500$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmen sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise ($\bar{X}=1,6869$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,008 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin iletişim kurmasını

engelleyen davranışlarla ilgili algı düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Okuldaki öğretmen sayısı 30+ olan öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ile ilgili algı düzeyi ($\bar{X}=2,0500$) en yüksek düzeyde iken Okuldaki öğretmen sayısı 21-25 olan öğretmenlerin ise en ($\bar{X}=1,4694$) en düşük düzeydedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için yapılan F testine anlamlılık değeri $p = ,000 < 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi reddedilir. Yani öğretmenlerin kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarla ilgili algı düzeyi öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi verir. Korelasyon değeri pozitif ise iki değişken arasındaki ilişki aynı yöndedir. Yani değişkenlerden biri arttığı zaman diğeri de artar. Eğer korelasyon değeri negatif ise iki değişken arasındaki ilişki ters yöndedir. Yani değişkenlerden biri arttığı zaman diğeri azalır. Anlamlılık değeri ise bu iki değişken arasındaki ilişkinin birbirine bağlı olarak mı yani anlamlı olarak mı değiştiğini gösterir. Anlamlılık değeri $p < 0.05$ ise iki değişken arasındaki ilişki birbirine bağımlıdır.

Tablo 23

Korelasyon Analizi

		Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Kişinin Kendini Göstermesinin Engelleme	Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	1					
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	,905**	1				
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	,900**	,945**	1			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engelleme	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	,871**	,810**	,801**	1		
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	,855**	,809**	,808**	,888**	1	
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	PearsonCorrelation Sig. (2-tailed)	,770**	,863**	,901**	,682**	,682**	1

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

Yukarıdaki tabloda tüm değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini gösteren korelasyon değerleri pozitif bulunmuştur. En küçük korelasyon değeri 0,682 en yüksek korelasyon değeri ise 0,945 bulunmuştur. Yani değişkenlerden biri arttığı zaman diğer değişkenlerde artmaktadır. Anlamlılık değerlerinin $p < 0,05$ olmasından dolayı tüm değişkenler arasındaki ilişki anlamlıdır.

Örneğin; Öğretmenlerin sosyal ilişkileri etkileyen davranışları ile yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışları arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$, $r = ,905$).

Bölüm V

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde İstanbul il merkezinde Güngören ilçesinde bulunan ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin psikolojik tacize ilişkin algıları değerlendirilmiş, aşağıdaki sonuçlar elde edilmiş, alan yazındaki diğer bulgularla karşılaştırılmış ve konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Sonuç

1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.
2. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin medeni durumuna göre ‘yaşam kalitesini etkileyen davranışlar’, ‘sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar’, ‘kişisel itibarı zedeleyen davranışlar’, ‘kişinin kendini göstermesinin engellemesi’, ‘kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar’ başlıklarına bakıldığında anlamlı farklılık göstermemekte iken, ‘Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar’ başlığında ise farklılık göstermektedir.
3. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin müdürün cinsiyetine göre ‘yaşam kalitesini etkileyen davranışlar’, ‘sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar’, ‘kişisel itibarı zedeleyen davranışlar’, ‘kişinin kendini göstermesinin engellemesi’, ‘kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar’ başlıklarına bakıldığında anlamlı farklılık gösterdiği söylenemez, ‘Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar’ boyutunda ise farklılık göstermektedir.

4. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
5. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin eğitim durumuna göre ‘yaşam kalitesini etkileyen davranışlar’, ‘sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar’, ‘kişisel itibarı zedeleyen davranışlar’ başlıklarına bakıldığında anlamlı farklılık göstermektedir; ‘kişinin kendini göstermesinin engellenmesi’, ‘kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar’, ‘Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar’ başlığında ise farklılık göstermektedir.
6. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) öğretmenin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
7. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Tartışma

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde kadın öğretmenlerin psikolojik tacize, erkek öğretmenlere oranla daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur. Araştırma bulgularına bakıldığında kadınların daha fazla maruz kalması beklenen bir sonuç değildir. Çünkü Türk toplumunda özellikle kamu kuruluşlarında çalışan eğitim sektöründeki bireylerin, bayanlara karşı tutum ve davranışları konusunda gerekli hassasiyetleri gösterdikleri söylenebilir. Bulguların böyle çıkması bayan öğretmenler tarafından davranışları algılamalarıyla alakalı olduğu söylenebilir. Kısacası bayan öğretmenlerin okul ortamındaki çalışma arkadaşlarının davranışlarını, erkek öğretmenlere göre daha hassas ve duygusal olarak algıladıkları söylenebilir.

Nitekim Cemaloğlu ve Ertürk (2007)'ün öğretmenlere yönelik yapmış olduğu araştırmada erkek öğretmenlerin bayanlara göre yıldırma daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Koç, Bulut (2009)'un yaptıkları araştırmada da ortaöğretim kurumlarında

mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yurtdışında ise çalışma psikologu Heinz Leymann'ın (1996 akt. Cavyarlı, 2013) İsveç'te 2400 kişi üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre erkek çalışanların % 45'i, kadın çalışanların ise % 55'i psikolojik yıldırma maruz kalmıştır. Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (Fourth European Working Conditions) (2005 akt. Cavyarlı 2009) bulgularına göre; Avrupa'da çalışan kadınların % 6'sı, erkeklerin ise % 4'ü psikolojik yıldırma maruz kalmıştır ve 30 yaş altı kadınların % 8 ile en riskli grupta oldukları açıklanmıştır. Ülkemizde ise araştırma sonuçlarına paralel olarak ise, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Yayınları tarafından, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyon araştırma raporunu sonuçlarına göre 2008-2009 yılları arasında yapılan yıldırma Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezine başvuran, 135 kişiye uygulanan anket sonucunda, yıldırma maruz kalma açısından yapılan değerlendirme sonucunda kadınların erkeklere oranla daha çok yıldırma maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Türkiye ve dünya literatürlerine baktığımızda, yıldırmanın cinsiyet faktörü açısından ele alınmasında çok farklı anlamlılıklar orta çıktığı gözlemlenmektedir. Bu farklılıkların toplumlar arasındaki kültürel farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir. Lakin, Yavuz (2007)'un yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre ise çalışanların, mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Araştırmalar arasındaki farklılıkların oluşması, toplumlar arasındaki kadın ve erkeklere karşı uygulanan duygusal taciz davranışlarının farkını göstermektedir.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, bulgular sonucunda medeni durumun psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmada etkin bir değişken olmadığı görülmektedir. Kısacası öğretmenlerin psikolojik taciz görmelerinin bekar veya evli olmaları açısından herhangi bir anlam ifade etmediği söylenebilir. Koç ve Bulut (2009), Ocak (2008), Yavuz (2007) ve Turan (2006)' ın öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin yıldırma algılama düzeylerinin medeni durum açısından bir farklılık arz etmediği bulgulanmıştır. Yapılan bu çalışmalar, çalışmanın bulguların

destekler niteliktedir. Ama Alkan (2011) ve Bulut (2007) yaptıkları araştırmalarda mobbingin medeni durum değişkenine göre anlamlılık oluşturduğu bulunmuştur.

Araştırmada müdürün cinsiyeti değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yani retmenlerin psikolojik taciz görmeleri, çalıştıkları okuldaki müdürün cinsiyetine bağlı değildir.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), yaş değişkeni açısından incelendiğinde 18-25 yaş aralığındaki retmenlerin psikolojik tacize, diğer yaş aralığlarındaki retmenlere oranla daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur. Yavuz(2007), Koç ve Bulut (2009), Bulut (2007) ve Acar ve Dündar (2008) yaptıkları araştırmalar ile bu sonucu desteklemektedir. Lakin, Ocak (2008), Turan(2006) ve Gökçe (2006)'nin retmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarda psikolojik tacizin yaş değişkeni açısından etkin olmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Ertürk (2005) yaptığı araştırmada, en üst yaş grubu olan 53 yaş ve üstü katılımcıların diğer katılımcılara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldıklarını saptamıştır. Cavyarlı (2013)'e göre ise, “29 ve altı” ile “30-39” yaş grubundaki akademisyenler psikolojik yıldırmaya “40-49” ve “60 ve üzeri” yaş grubundaki akademisyenlere göre daha fazla maruz kaldıklarını dşunmektedirler. Aktop'un (2006) da en çok yaşları 36-40 yaş arasındaki katılımcıların psikolojik taciz'e maruz kaldığını saptamıştır. Araştırmalardaki farklılıklar yaşlara göre maruz kalınan davranışlardan kaynaklanabilir. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin her yaşta psikolojik taciz'e maruz kalabileceği söylenebilir.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), eğitim durum değişkeni açısından incelendiğinde, bulgular sonucunda eğitim durumunun psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmada etkin bir değişken olmadığı grlmektedir. Bu bulgu sonucunda, Türkiye“de eğitim kurumlarında görev yapan retmenlerin lisansüstü eğitim yapmaları onların mesleki kariyerleri açısında önemli bir etken olmadığı ve kazanmış oldukları uzman unvanın mesleki yaşantılarına statü, gelir ve diğer özlük haklarına yeteri kadar yansımadığı ileri sürülebilir. Ocak (2008), Gökçe (2006) nin retmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmaların sonuçlarıyla, çalışmanın bulguları arasında

paralellik gösterdiği görülmektedir. Yavuz (2007), Turan (2006) ve Bulut (2007) yapmış oldukları araştırmada ise psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmada çalışanların eğitim düzeyinin önemli bir faktör olduğu saptamışlardır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), kıdem durum değişkeni açısından incelendiğinde, bulgular sonucunda kıdem psikolojik tacize maruz kalmada önemli bir etken olduğu bulgulanmıştır. 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenler 6 ve üzeri yıl kıdemdeki öğretmenlere göre işyerinde psikolojik taciz'e daha fazla uğradıklarını düşünmektedirler. Sonuç olarak; 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar belli bir deneyime ve başarılı olma isteğine sahip olacağından, kıdemi daha yüksek olanlar onların azimlerini görüp koltuklarını kaybetme korkusu yaşayabilirler. Bu yüzden kendilerinden deneyimsiz ama bir o kadar azimli bireylere bu korku sonucunda mobbing uygulayabilirler.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından incelendiğinde, bulgular sonucunda okuldaki öğretmen sayısı psikolojik taciz (mobbing)'e maruz kalmada etkin bir değişken olduğu görülmektedir. öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda ise bireyler birbirinden daha bağımsızdır. Ayrıca kalabalık olan ortamda bireylerin yapmış olduğu davranışlar fark edilmeyebilir. Sonuç olarak bir sosyal denetimden söz etmek mümkün olmayabilir. Bunun yanı sıra okul yönetimi sayısı fazla olan öğretmen üzerinde kontrol sağlayamayabilir.

Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Okulda yaşanabilecek psikolojik taciz olaylarının çözümü için okul içerisinde etik kurallar ve yasal yollar oluşturarak psikolojik taciz ortamı oluşumunun önüne geçilebilir. Okullarda öğretmenlere, hukuki bilgilendirme sağlayacak kurs, seminer, broşürler düzenlenebilir. Gerek okul yöneticileri, gerekse çalışanlar psikolojik taciz konusunda çeşitli seminer veya eğitimlerle bilgi sahibi olmalı ki bu sayede psikolojik taciz sorunlarına karşı erken farkındalık sağlanarak, psikolojik taciz ortaya çıkmadan mobbing oluşumu engellenmeye çalışılmalıdır. Ayrıca psikolojik tacizcilerin uygulayacakları psikolojik taciz eylemlerinin sonucunda karşılaşacakları yaptırımların farkında olmaları sağlanarak caydırıcı bir etki oluşturulmalıdır.
2. Psikolojik taciz konusunda TBMM çalışmaları ve Başbakanlık genelgesi olmakla birlikte, bir sorunun çözümünde en önemli yol bu soruna yasal işlev kazandırmak sureti ile genel hükümler koyarak psikolojik tacizin yasal sınırlarını belirleyerek, çalışanlar nazarında yasal bir erk oluşturulması önerilebilir.
3. Milli Eğitim Bakanlığı psikolojik taciz ile ilgili Çalışma Sosyal ve Güvenlik Bakanlığının psikolojik taciz el rehberlerini dağıtmalı ve "Alo 170" hattı hakkında bilgi vermelidir.
4. Uluslar arası psikolojik taciz ile ilgili bilgi artırıcı tanıtım projelerinin yapılması ve psikolojik tacizi yaşayanların ileriki süreçte kurumlarına faydalarını arttırmak için gerekli rehabilitasyon imkanlarının sağlanması gerekirse il müdürlükleri düzeyinde bir birim oluşturulması önerilebilir.
5. Okullarda belli aralıklarla İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde iş yeri memnuniyeti anketi uygulanmalıdır. Uygulanan bu anketler isimsiz olmalı ve anket sonucunda

memnuniyetsizlik nedenleri araştırılmalı, bu nedenler düzeltilmeye çalışılmalıdır.

Çalışma ortamı stresten ve haksız rekabetten uzak hale getirilmelidir.

6. Okula yeni gelen bir öğretmene okulun yapısı, işleyişi hakkında bilgiler verilmeli, okul ve çevreye uyumlarını sağlayıcı gerekli tedbirler okul yönetimi tarafından alınmalıdır. Öğretmenin alışma sürecinde yeni gelen öğretmenlerin özgüvenleri sağlanmalıdır. Herhangi bir psikolojik taciz oluştuğunda kayıtsız kalmadan kendilerini koruyabilmeleri için hizmet içi eğitim ve çeşitli konferanslar verilerek psikolojik taciz konusunda bilgilendirme yapılmalıdır.
7. Okulları denetlemeye gelen müfettişler sadece resmi işler noktasında değil, psikolojik taciz konusunda da okulları denetlemelidirler.
8. Eğitim Fakültelerine öğretmen alınırken yapılan sınav ile birlikte öğretmen adaylarına kişilik testleri yapılmalı ve ona göre öğretmenler seçilmelidir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Benzer bir çalışma farklı illerde veya ilçelerde çalışmakta olan öğretmenler ve yöneticiler üzerinde yapılabilir.
2. Araştırma farklı veri toplama araçları kullanılarak (gözlem, röportaj vb.), farklı kurumlarda veya iş alanlarında gerçekleştirilebilir.
3. Özel okullarda öğretmenler istenildiği zaman işten çıkarılabildiği için, bu araştırma özel okullarda da yapılabilir.

Kaynakça

- Akgeyik, T., Güngör, M., Usen, Ş. ve Omay U. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı Ve Mücadele Stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap. İstanbul Üniversitesi yayın no: 4806, 91- 150.
- Aktan C., <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm>
- Aktop, N.G. (2006). Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüş ve Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Alkan, E. (2011). Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Arpacioğlu, G., (2003). İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. Hr Dergi, Kasım-Aralık
- Aydın, Ö.B. (2009). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Maruz Kalma Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Balcı, A. (2010). Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü. Ankara: Pegem Akademi.
- Baltaş, A. (2003). Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde incinme. <http://www.baltasbaltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>
- Başbakanlık Genelgesi. (2011). İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi. Resmi Gazete, Sayı 27879.

- Baykal, A. N. (2005). Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbing'den Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Björkqvist, K., Österman, K. and Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Bulut, H. U. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Cavvarlı, P. E. (2013). Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Mayıs, Ankara
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Bilig Dergisi*, 42, 111- 126.
- Cemaloğlu N, Ertürk A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev.: Osman Cem ÖnerToy). Ankara: Sistem Yayıncılık.

- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A review of the Scandinavian Approach. *Agression and Violent Behavior*, 5 (4), 379-401.
- Ergener, B. (2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yıldırma Yaşamaları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Field, T. (1996). *Bullying Singht. How to Predict, Resist, Challenge and Crombat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives.* Oxfordshire: Success Unlimited.
- Toker Gökçe, A. (2006). İş Yerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008b). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, (14-69), 1.Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Gökçe, A. T. (2008a). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri.* Ankara: Pegem Akademi.
- Gürsel, M. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi.* Konya: Eğitim Kitabevi

- Gündüz, H.B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Orta Öğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği). Millî Eğitim, 179, 269-281.
- Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hartig, K., J. Frosch, (2006), “ Workplace Mobbing Syndrome: The Silent and Unseen” Occupational Hazard, Our Work”...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations, Brisbane: Griffith University. 66
- Hirigoyen, M. F. (2000). Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet. (Çev. H. Bucak).İstanbul: Güncel.
- İlhan, Ü. (2010). İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. Ege Akademik Bakış, 10, 4.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)ve çözüm Önerileri Komisyon Raporu Nisan, 6
- Kılıç, T. (2006). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kocaoğlu, M. (2007). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları Ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64 – 80.
- Laçiner, V. (2006). Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz. (Erişim tarihi 25 Nisan 2014) (<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98>)
- Lewis, D. (2004). Bullying At Work: The Impact Of Shame Among University And College Lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32, 3.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1993). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie Mansich Dagegen Wehren Kann. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H. Ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and The Development of Posttraumatic Stres Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.
- Leymann, H. (1996). The Contant and Development of Mobbing at Work .*European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-185.
- Minibaş-Poussard J. ve İdiğ-Çamuroğlu, M. (2009). Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus. Ankara: Nobel.
- Namie, G. Ve Namie, R. (2000). *The Bully at Work*. Illinois: Source boks Inc.

- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilimdalı, Edirne.
- Davenport N, Schwartz R.D. ve Eliot G.P. (2003). Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz (Çev. ÖnerToy O.C.). İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Sağlam, A.Ç. (2008). İlköğretim Okullarında Mobbinge (Psikolojik Şiddet)İlişkin Öğretmen Görüşleri. Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,
- Solakoğlu, İ. (2007). İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2).
- Schuepbach K. Ve Torre, R. (1996). Mobbing: Versteheren-Überwinden Vermeiden. Ein Leitfaden für Führungskraefte und Personalverantwortliche. Zürich: Kaufmaennischer Verband.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). İşletmelerde yıldırmanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tarhan, N. (2004). Psikolojik Savaş: Gri Propaganda. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz. Çalışma ve Toplum, 4.
- Tınaz, P. (2006b). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.

- Tınaz, P. (2008). İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing). 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutları ile işyerinde mobbing. İstanbul: Beta yayınları.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Duygusal Taciz. Ankara: Platin Yayınları
- Turan, F. (2006). İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, E. (2009). Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik şiddet-mobbing. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Duygusal Taciz). Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim Okullarında Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma ve Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi, 30(2), 559-570.
- Yumuşak, H. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdire Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yüçetürk, E.(2003). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, II. Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, (17-18 133 Mayıs 2003),Kocaeli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmit.

Yüçetürk, E. ve Öke, M.K. (2005). Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related To Workplace Bullying İn Turkey. South-East Europe Review, 61 – 70.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. International Journal of Manpower, 20 (1/2), 70-85.

Ekler

Ek A:


Tablo 6

Madde Analizi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	68,99	832,856	,673	,987
2	68,86	826,680	,768	,987
3	68,89	823,695	,758	,987
4	68,86	821,864	,762	,987
5	68,84	816,722	,805	,987
6	68,86	816,222	,826	,987
7	68,86	818,605	,798	,987
8	68,83	814,866	,826	,987
9	68,80	813,807	,835	,987
10	68,84	815,943	,845	,987
11	68,87	814,357	,863	,987
12	68,83	814,440	,858	,987
13	68,84	813,105	,839	,987
14	68,85	816,039	,865	,987
15	68,77	813,272	,844	,987
16	68,84	814,328	,850	,987
17	68,84	816,788	,845	,987
18	68,88	814,138	,864	,987
19	68,84	816,420	,847	,987
20	68,86	814,813	,853	,987
21	68,86	813,038	,867	,987
22	68,87	813,176	,857	,987
23	69,14	824,256	,845	,987
24	69,05	823,022	,841	,987
25	69,08	820,522	,830	,987

26	69,05	818,777	,838	,987
27	69,05	822,344	,813	,987
28	69,08	822,997	,810	,987
30	69,13	819,848	,831	,987
31	69,09	819,431	,819	,987
32	69,13	822,338	,802	,987
33	69,13	821,202	,822	,987
34	69,13	818,560	,824	,987
35	69,15	825,840	,774	,987
36	69,16	823,551	,789	,987
37	69,11	826,295	,744	,987

Ek B: Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411/44/4547467
Konu: Araştırma İzni

14/10/2014

Sayın: Beyza BÖLÜKBAŞI
Merkez Mah. Bahar Sok. No: 3/8
Güngören/İSTANBUL

İlgi: a) 30.09.2014 tarihli dilekçeniz.
b) Valilik Makamının 13.10.2014 tarih ve 4527869 sayılı oluru.

İlgi (a) dilekçeniz ile "*Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Tacize (Mobbing) İlişkin Algıları*" konulu tezinize dair araştırma çalışmanız hakkındaki ilgi (a) dilekçeniz ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

Murat ADALI
Şube Müdürü

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler
3- Okul Listesi

İl Millî Eğitim Müdürlüğü D/Blok Bab-1 Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak ...

Ek C: Ölçek İzin Belgesi



TARİH: 22.01.2014

Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü 12290101010 nolu Yüksek Lisans Beyza Bölükbaşı tarafından gerçekleştirilecek olan *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing) 'e İlişkin Algıları* başlıklı tez çalışmasında, tarafımdan geliştirilmiş olan *Duygusal Taciz* ölçeğinin kullanılmasına izin veriyorum.

ÖLÇEK SAHİBİNİN;

UNVANI: Edirne Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürü

ADI SOYADI: Serhat OCAK

VARSA KURUM MÜHRÜ / İSİM KAŞESİ

İMZA

Serhat OCAK
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürü

İŞ ADRESİ: Şükrüpaşa Mahallesi Talat Paşa Caddesi Aliço Güreş Eğitim Merkezi No:88 EDİRNE

TELEFON: 0 284 212 03 13

E-POSTA:

Ek D: Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu anket genel bir değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Bu araştırmada sizin bilgilerinize ihtiyaç duyulmuştur. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanızı bekliyorum. Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısındaki yalnızca birinin içine işareti koyarak içtenlikle cevaplayınız...

Katılımlarından dolayı tüm meslektaşlarıma çok teşekkür ederim...

- 1) Cinsiyetiniz?
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 2) Yaşınız?
 - a) 18-25
 - b) 26-33
 - c) 34-41
 - d) 42-49
 - e) 50 ve üstü
- 3) Eğitim durumunuz?
 - a) Önlisans
 - b) Lisans
 - c) Yüksek lisans
 - d) Doktora
- 4) Medeni hal?
 - a) Evli
 - b) Bekar
- 5) Kıdem?
 - a) 1-5 yıl
 - b) 6-10 yıl
 - c) 11-15 yıl
 - d) 16-20 yıl
 - e) 21 yıl ve üstü
- 6) Okuldaki öğretmen sayısı?
 - a) 10-15
 - b) 16-21
 - c) 22-27
 - d) 28-33
 - e) 34 ve üstü
- 7) Müdürün Cinsiyeti?
 - a) Erkek
 - b) Kadın

EK: E DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

DUYGUSAL TACİZ ÖLÇEĞİ

Duygusal taciz (mobbing), bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarda bulunmasıdır. Bu şekilde gücün kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş tehdit altında, dışlanmış, incitilmiş ve yaralanmış hissetmektedir, kendine olan güveni sarsılır, yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük stres altında kalmaktadır (Arpacioğlu, 2004). Duygusal taciz tüm örgütlerde görülmektedir, ancak kamu örgütlerinde, sosyal işlerde, öğretmenler arasında, eğitim kurumlarında daha yaygın olarak görülmektedir. Duygusal taciz'in en fazla görüldüğü çalışma ortamının eğitim örgütleri olması nedeniyle bu çalışmanın, bu tür bir değerlendirme yapmaya olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaşıyorsunuz? Sizin durumunuzu en iyi yansıttığına inandığınız seçeneğin karşısındaki içine işareti koyunuz

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1)	İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2)	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3)	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4)	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5)	Yüksek sesle azarlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6)	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7)	Sözüm sürekli kesiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8)	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9)	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10)	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11)	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12)	Kapasitemin altında görevleri yapmaya zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13)	Görevim için önemli olan yetkilerim elimden alınıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14)	Benden, mantıklı olmayan görevleri yapmam isteniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15)	Kapasitemi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16)	Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17)	Bana, önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18)	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19)	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20)	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21)	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22)	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
23)	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24)	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25)	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26)	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27)	İş arkadaşlarım orda değilmiş gibi davranıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28)	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29)	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30)	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31)	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32)	Alaya maruz kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33)	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34)	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35)	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36)	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37)	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38)	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39)	Fiziksel zarar veriliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek F

Tablo 19

Yaş değişkenine Göre Psikolojik Taciz (Mobbing) Değişkeni İçin F Testi Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma	Serb. Der.	F	Anlamlılık (P)
Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar	18-25	58	2,3241	1,02295	4	5,110	,001
	26-33	85	2,2353	,92179			
	27-41	86	1,9686	,78264			
	42-49	51	1,6961	,74779			
	50+	12	1,7167	,81110			
	Total	292	2,0589	,89640			
Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar	18-25	58	2,2171	,99641	4	6,031	,000
	26-33	85	2,0624	,88941			
	27-41	86	1,8341	,72250			
	42-49	51	1,5659	,66243			
	50+	12	1,4758	,58523			
	Total	292	1,9150	,84818			
Kişisel İtibarı Zedeleyen Davranışlar	18-25	58	2,1898	,93926	4	6,465	,000
	26-33	85	2,0109	,87936			
	27-41	86	1,7374	,74566			
	42-49	51	1,5092	,64779			
	50+	12	1,5542	,63777			
	Total	292	1,8595	,83911			
Kişinin Kendini Göstermesinin Engelleme	18-25	58	2,2240	,91391	4	3,914	,004
	26-33	85	2,2079	,87397			
	27-41	86	2,0036	,74004			
	42-49	51	1,7345	,74996			
	50+	12	1,7217	,65600			
	Total	292	2,0483	,83235			
Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar	18-25	58	2,2697	1,11613	4	3,178	,014
	26-33	85	2,2585	,98698			
	27-41	86	1,9462	,83875			

	42- 49	51	1,8627	,85943			
	50+	12	1,6100	,81410			
	Total	292	2,0729	,96008			
Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar	18- 25	58	2,1552	,97875	4	7,076	,000
	26- 33	85	1,9235	,86088			
	27- 41	86	1,6279	,78285			
	42- 49	51	1,4020	,66347			
	50+	12	1,6250	,77239			
	Total	292	1,7791	,86355			
