

Makalenin Dergiye Ulaşma Tarihi: 12.05.2015
Yayın Kabul Tarihi: 05.08.2015

Eğitim Kurumlarında Mobbing'i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi Nitel Bir Çalışma

The Strategic Role Of Trade Union About Prevent To Mobbing At Education Instituon

Melih Burak ÖZDEMİR *

Öz :

Her kültürde var olan ve sektörel fark gözetmeksizin evrensel bir olgu olma özelliğine sahip mobbing, kavram olarak hayatımıza girdiği günden bu yana aslında sıkça konuşulan ancak tam olarak anlaşılamayan ya da yanlış tanımlanan bir kavram olarak, gerek düşüncelerimizde gerekse de hukuksal anlamda tam netleşmiş bir kavram değil bizler için. Geçmiş 1950'li yıllara kadar geriye gidebilen bu kavram, sadece bizim için değil, tüm dünya için ciddi bir sorun teşkil etmekte ve mobbing eylemlerinin örgütlerde her geçen gün arttığı görülmektedir. Mobbing, çalışanlara sadece psikolojik veya fiziksel açıdan zarar veren bir eylem değil, aynı zamanda çalışma hakkını, çalışma barışını da içine alan sendikal bir sorundur. Bu açıdan sendikalar mobbing olgusunu tanıma, önleme ve çalışanları bilgilendirme noktasında doğru adımları atmakla yükümlüdür. Çalışmamızı, yalnızca örgütlerdeki (eğitim kurumları) mobbing ile sınırlı tutmaya özen göstereceğiz. Ancak benzer davranış biçimleri başka alanlarda da görüldüğü için, yapacağımız açıklamalar önemli ölçüde bunlar için de geçerli olacaktır. Makalemizde sendikaların mobbing olgusu ile ilgili algılarını ve üyelerine destek noktasında hangi katkıları koyduklarını anlamaya çalıştık. Araştırmamızda derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Nitel bir çalışma olan araştırmanın örneklemini Samsun ilinde faaliyet gösteren eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kollarında hizmet veren sendikalar ve bu sendikaların şube başkanları oluşturmaktadır. Araştırma bulgularından çıkan

* Bilim uzmanı, Samsun/Çarşamba RAM özel eğitim bölüm başkanı, mlhbrk52@hotmail.com

sonuç, sendika yöneticilerinin mobbing olgusundan haberdar oldukları ancak bilgilerinin eksik ve yetersiz olduğu yönündedir.

Anahtar Kelimeler; Mobbing, sendika, örgütsel bağlılık.

Abstract

Mobbing exist at all culture in the world and it's universal fact that we all speak about it frequently but nobody understands at al lor knows wrong. It's not clear for us. It appeared in 1950s. Not just for us, mobbing is a serious problem for all over the world. Mobbing is encreasing day by day at organizations. Mobbing is harmful about physical and psychological for worker at the same time, it's trade unionism that includes working equity and working peace. According to this reality, trade union should know mobbing and give information to workers about mobbing's definition and preventing. We try to be careful about mobbing existences just at the education establishment. However, thre are similar behaviours at other fields, so our explanation is appropriate considerably by these, too. We try to understand trade union's opinion about mobbing and supporting to their members. We use detail interwiev technique for our article. This is a qualitative study (research). We worked with trade union that is related to education, training and science and trade union's cahirman fort his research. Result of this research that manager's of trade unions know mobbing but their knowledge about mobbing is insufficient.

Key Words; Mobbing, trade union, organizational commitment.

Giriş

Bu kavram, dilimizde daha çok-tam bir karşılığı olmamakla birlikte- 'psikolojik şiddet, manevi taciz, psikolojik istismar, duygusal taciz, psikolojik taciz, duygusal istismar, sözel istismar, yıldırma, psikolojik terör' sözcükleriyle ifade edilirken, uluslararası literatürde daha çok '**mobbing**' ve '**bullying**' sözcükleri ile ifade edilmektedir (Güldalı, 2012). Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak "**BEZDİRİ**" kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" olarak tanımlamıştır. "İşyerinde psikolojik taciz" kavramı rapor içinde uluslararası literatürde yaygın kullanım şekli olan "mobbing" kelimesi ile ifade edilmiştir (tbmm.gov.tr). Türkiye'nin mobbinge ilgili ilk yargı kararı olan Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. Ve 2006/625 K. Sayılı kararında ise mobbing şöyle tanımlanmıştır: "(Mobbing) kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir." (Demir, 2009).

Çalışma yaşamının en ciddi sosyal sorunlarından biri olan mobbing, hiçbir şekilde ihmal edilmemesi; duyarlılık ve ciddiyetle ele alınıp, çözüm getirilmesi gereken bir konudur. Ancak "mobbing" kavramı, ülkemizde henüz çok iyi bilinme-

mekte ve hatta yanlış yorumlanmaktadır. Bireysel, örgütsel ve nihayet toplumsal boyutta yol açabileceği psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararların bilinçli bir şekilde algılanması için yapılması gereken bilgilendirmeler, duyurular ve uyarılar ne yazık ki çok az sayıdadır. Hala mobbing, işyeri ortamında yaşanan günlük çatışmalar veya iş anlaşmazlıklarıyla karıştırılabilmektedir (Tınaz, 2011). Tek bir eyleme indirgeyemeyeceğimiz mobbing kavramı; sistematik bir şekilde devam eden, belli bir periyod içinde vuku bulan bir olgudur. Tek bir olaydan ya da aniden gelişen bir çatışma durumundan oldukça farklıdır.

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamaktadır. Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldırma” gibi kavramlar kullanılmaktadır. Ancak mobbing olgusunun birinci değişmez özelliği işyerinde gerçekleşmesidir (tbmm.gov.tr). İşyerinde yaşanan her olumsuz deneyim, işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilmemelidir. Mobbing tekrarlanan, devamlı, sistematik ve uzun süreli bir saldırı, bir stratejidir. Bu noktada mobbing, bir iş arkadaşı veya bir amir ya da astla yapılan şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışmadan ayırt edilmelidir. Daha alt kademe bir göreve atanma, aniden bir başka yere gönderilme, kişinin konumuna uygun olmayan alt düzeyde bir görev verme, ergonomik koşulları uygun olmayan bir yerde çalışmak zorunda bırakılma mobbing olgusu olarak kabul edilmemelidir. Aynı şekilde devamlı çatışmaların yaşandığı gergin bir çalışma ortamı, çok olumsuz bir örgüt iklimi, son derece otoriter bir işletme yönetimi, yetersiz iş güvenliği ve ergonomi koşullarını da, işyerinde psikolojik taciz olarak yorumlamamak gerekir.

Almanya’da Berlin ve Schleswig-Holstein bölge iş mahkemelerinin almış olduğu 2 kararda da otoriter yönetim tarzının mobbing olmayacağı yönündedir (tisk.org.tr). İşyerinde psikolojik taciz, cinsel tacizle karıştırılmamalıdır. Cinsel taciz, tek bir hareketle gerçekleşebilir. İşyerinde psikolojik taciz ise, sistematik olarak gelişen bir olgudur. Özde cinsel taciz, bir yaklaşma girişimidir. Mobbing sürecinde ise uygulanan, bir uzaklaştırma stratejisidir. Mobbing bir hastalık değildir. Asla bir patolojik durum olarak algılanmamalı; bireyin problemi olarak değerlendirilmemelidir. Mobbing, bir işyeri problemi olarak ele alınmalıdır. Mobbing, ailede, okulda öğrenciler ve hocalar arasında, sporcular arasında veya komşularla yaşanan bir çatışmayla, olumsuz deneyimlerle kesinlikle karıştırılmamalıdır (Tınaz, 2011). Yine Almanya Rheinland-Pflaz bölge iş mahkemesinin 2005’te vermiş olduğu kararda da arkadaşlar arası gerçekleşen kişisel anlaşmazlıklar mobbinge girmemektedir. Özellikle çalışma arkadaşları ve amirlerle yaşanan kısa süreli anlaşmazlık durumları sistematik olmaktan uzaktır (tisk.org.tr).

Mobbing sözcüğü önceleri çocukların birbirleriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmış, 1950-1960’lı yıllarda işyerlerinde yapılan araştırmalar, bu kavramın sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006). İşyerinde uygulanan psikolojik taciz konusunda uzman Alman İş Psikoloğu Harald EGE’ye göre mobbing, yuvalarını korumak

için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. Yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir. Mobbing kavramı ilk olarak 1960'larda hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad LORENZ tarafından bazı hayvan hareketlerini tarif etmek için kullanılmıştır. Lorenz bu kavramı "büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki"yi ifade etmek amacıyla kullanmıştır. Daha sonraları çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzını inceleyen İsveçli doktor Peter-Paul HEYNEMANN da aynı terimi "bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini" açıklamak için 1972'de kullanmıştır. İş yaşamında ise mobbing kavramı ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz LEYMAN tarafından "duygusal taciz" olarak ortaya atılmıştır. LEYMAN, iş yerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri, doğabilecek sonuçları da vurgulamıştır (tbmm.gov.tr). 1990'lı yıllarla birlikte işletme literatüründeki yerini almıştır. Literatürde yıldırımaya benzer özellik gösteren; stres, çatışma, taciz gibi kavramlarla bağlantılı ele alınmakla birlikte, nedenleri, ortaya çıkış şekli ve sonuçları bakımından söz konusu kavramlardan ayrılmaktadır (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006).

Yapılan araştırmalar, mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma hayatlarında zeka, dürüstlük, yaratıcılık, başarı gibi bir çok olumlu özellik gösteren duygusal zekası yüksek kişiler olduklarını ortaya koymakta ve yasal dayanak olmadığı ve yasalarda tanımlanmadığı için, ispatı çok kolay olmayan, kişiyi yalnızlaştırdığını açıklamaktadır. Mobbing uygulayanlar ise, aşırı kontrolcü, korkak, işleri için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen ve iktidar açlığı olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (tbmm.gov.tr). Yıldırma davranışına maruz kalan mağdurların ortak özellikleri; haksızlığı kabul etmeme, farklı siyasi görüşe sahip olma, başarılı, çalışkan ve sessiz kişiler" olarak ifade edilmiştir (Çelebi ve Taşçı Kaya,2014). İş hayatında başarı yönelimli kişilerin, kariyer basamaklarını tırmanırken bir tehdit unsuru olarak görülmeleri ve daha yukarıda olan meslektaşları tarafından engellenme amaçlı yıldırma eylemleri ile karşılaşmaları her zaman mümkündür. Özel yaşamında zor bir dönem geçirenler örneğin sevdiği birini kaybedenler, ekonomik güçlük içinde olanlar, iyileşmesi zor bir hastalıkla mücadele edenler diğerlerine göre daha kolay hedef olabilirler. Yaşanılan tüm bu güçlükler, onları hem daha savunmasız yapar hem de karşılaştıkları yıldırım eylemlerinden daha fazla etkilenirler. Duygusal olarak daha zayıf bir dönemde olmak, işyeri zorlarının işini kolaylaştıran bir durumdur. Çalışanlar arasındaki etnik ve bölgesel farklılıklar, ideolojik farklılıklar, diğerlerinden daha genç ya da yaşlı olma veya daha güzel ya da çirkin olma gibi fiziki farklılıklar, eğitim farklılıkları gibi nedenler, sizi zorbalara hedef tahtası haline getirebilir (YüceTürk, 2012).

Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta taciz-

zin çok yoğun yaşandığı durumlarda mağdurda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilir (Tınaz, 2011).

Sistemli yapılan yıldırı eylemleri ile hedef alınan kişiye, alaycı ifadeler ve tavırlar sergilenir. Hakkında dedikodu yapılır, gülünç duruma düşürülür. Ortalama birisi tarafından dikkate alınmayacak ölçüde önemsiz bir şekilde başlatılan taciz davranışları, bir süre sonra dayanılmaz hale dönüştürülür. İletişimsiz bir ortama itilerek, hedef alınan kişiyle her türlü ilgi ve ilişki kesilir. Özel yaşama ilişkin tercihler, eleştiri konusu yapılır. Görüştüğü arkadaşları, gittiği yerler, boş zamanlarını değerlendirme biçimi, tüketim alışkanlıkları, ideolojik dünyası, giyim tarzı gibi konular kimi zaman sorgulanır kimi zaman yadırganır. Diğer yandan kişinin elinde olmayan, değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Boyunun kısa ya da uzun olması, sesinin ince ya da kalın olması, bedeninde herhangi bir kusur olması gibi. Sahip olduğu ailesi, ırkı, rengi ve memleketi gibi özellikleri ile alay edilir. Bu özelliklerinden hareketle hoş olmayan isimler takılarak, kişi incitilmeye çalışılır. Konuşması, giyim tarzı, el kol hareketleri aşağılanarak arkasından taklidi yapılır (YüceTürk, 2012).

Mobbing-Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir. Örgütsel bağlılığın birçok değişkenden etkilendiği ve birçok değişkeni de etkilediği görülmektedir. İş görenlerin yaptıkları işten ve çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, artık örgütler tarafından mal ve/veya hizmet üretmek gibi temel bir amaç olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleği yeniliklere açık olmayı, çağın gerektirdiği gelişmeleri takip etmeyi ve bu gelişmeler doğrultusunda yenilenmeyi gerektiren bir meslek olduğu için sürekli değişim içindedir. Öğretmenlerin değişimlere uyum göstermesini sağlayan etkenlerden biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyidir. Okulun amaçlarının istenen düzeyde gerçekleştirilmesi ancak öğretmenlerin, okulun amaç ve değerlerini benimsemeleriyle mümkündür. (Yıldız, 2013).

Mobbinge mücadelede en önemli nokta hem mağdur, hem de yöneticiler açısından farkındalığın sağlanmasıdır. Türkiye'de kamu ve özel sektörde mobbing uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği henüz pek bilinmemektedir (Kırel, 2007). Önceleri işyerinde bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen psikolojik taciz sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır. Kurum içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalma yaşanır, işten ayrılmalar gözle görülür oranda artar. Çalışanlar arasında gittikçe yoğunlaşan kronik endişeler, örgüt bütününe etkisi altına alır. Bu noktada mobbingin, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gerekliliği doğmaktadır (Tınaz, 2011).

Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin mobbing konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körüklemektedir. Mobbing, örgütlerde bulaşıcı hastalık gibidir. Önleyici tedbirler alınmadığında yaygınlaşacak ve tüm topluma zarar verici hale gelecektir. Bu durum da örgüte olan güveni dolayısıyla, çalışanların örgüte bağlılığını, motivasyonunu, tatminini azaltacak, çalışma ortamını stresli bir hale getirerek, iş verimliliğini düşürecektir.

Geliş gidiş saatleri, kimlerle görüştüğü, neler konuştuğu yakın takibe alınır. Yaptığı en küçük kusurlar bile çok önemsenerek ve abartılarak dikkate alınır. Kimi zaman da hiç alakası olmayan olaylardan, yanlışlıklardan sorumlu tutulur. Kişiyi anlamsız görevler verilerek, şaşkınlık içine düşmesine çalışılır. Kimi zaman yeteneklerinin çok üzerinde, kimi zaman da yeteneklerinin çok altındaki görevleri yapmaya zorlanır. Genellikle başarısızlıkla suçlanmak isteniyorsa, yeteneklerinin üzerinde, aşağılanmak istendiğinde ise yetenekleri ile örtüşmeyen, daha az yetenek gerektiren görevler verilir. Bazen de yasal olmayan görevler verilerek suçlamaya çalışılır. Yalnızlaştırılarak çalışma arkadaşlarıyla iletişimi kısıtlanır. Adeta bu kişiye ortamda yokmuş gibi davranılır (YüceTürk, 2012).

Avustralya Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümünün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya'da mobbing (işyerinde psikolojik taciz) işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmaktadır. İngiltere Ticaret Odasının 2000 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre mobbing (işyerinde psikolojik taciz) İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir. Dünyada her sene 6 milyon çalışma günü kaybı yaşanmaktadır. Bu yaşanan kayıpların sebebi (işyerinde psikolojik taciz) mağdurlarının meslek güvensizliği, iş değişikliği ve uzun çalışma saatleri ve bu zor çalışma koşulları sebebiyle yaşanan çalışma kayıplarıdır. Dünya genelinde stres ve stres ile ilgili olan hastalıkların maliyetine baktığımızda 5 milyar (TUC- Trades Union Congress) dolardan 12 milyar dolara yükselen bir grafik karşımıza çıkmaktadır (tbmm.gov.tr).

Mobbing'in Hukuksal Boyutu

Türkiye mobbing kavramı ile ilk defa; işverene işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu Tasarısı ile tanışmıştır. Mağdurları genelde kadın olmasına rağmen, ülkemizdeki ilk mobbing davasını bir erkek bürokrat açmıştır -Toprak Mahsulleri Ofisi'nden Ş.T. uğradığı psikolojik baskı yüzünden kendisinin ve ailesinin depresyona girdiği gerekçesiyle, yöneticilerinden 15 bin TL tazminat talep etmiştir. İstifası istenen, rütbesi düşürülen, göreve iadesi için açtığı davayı kazanmasına rağmen baskı ve yıldırmaya maruz kalan Ş.T. mobbing gerekçesiyle ilk davayı açan kişi olarak Türk Hukuk tarihine girmiştir. (tbmm.gov.tr). 19 Mart 2011 tarihli "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konusundaki Başbakanlık genelgesine bakılacak olursa psikolojik yıldırma (mobbing) konusunda genel ifadelere yer verilmekte ve yapılacak olanlar sıralanmaktadır. Genelgeye göre psikolojik yıldırma (mobbing), "Kasıtlı ve sistematik olarak

belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz...” olarak ifade edildiği söylenebilir. Son zamanlardaki mahkeme kararları ve Başbakanlık Genelgesi psikolojik yıldırma (mobbing) konusunda yeterli olmasa bile bazı adımların atıldığını göstermektedir (Aygün, 2012).

Diğer disiplinlerden farklı olarak mobbingin hukuksal boyutu yakın zamanlara kadar fazla dikkat çekmemiştir. Hukukçuların çekimserliği, kavram karmaşıklığına ve mobbingin hukuksal açıdan zor kavranan bir olgu olmasına dayanmaktadır. Mobbing bakımından asıl tehlike de, süreç içerisinde gerçekleşen davranışların bir bütün olarak değil, birbirinden bağımsız olarak ele alınmasından kaynaklanmaktadır. Mobbing süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışlar birbirinden bağımsız olarak ele alındığında, birçok davranışın (örneğin çalışanın iş koşullarını değiştirme, eleştirme, izolasyon) ceza hukuku bakış açısıyla kavranması da mümkün olmamaktadır (Erdem ve Parlak, 2010).

Mobbing konusunda yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; öncelikle iş hukuku ilişkileri kapsamında ele alınan mobbing olgusunun, kamu hukuku/memur (disiplin) hukuku açısından da önem arz ettiği hususunun kabul edildiği anlaşılmaktadır. İlk olarak özel sektördeki iş ilişkileri kapsamında tartışılmaya başlanmış olan mobbing, gelinen son aşamada, kamu sektöründe de sıklıkla mobbing uygulamalarının varlığı kabul edilmektedir. Nitekim basına yansıyan mobbing ile ilgili haberlerin neredeyse tamamı, kamu sektöründe yaşanan olaylardan oluşmaktadır. Kamu sektöründeki mobbing eylemi ise genelde, memur disiplin hukuku kapsamında, disiplin soruşturması ve disiplin cezası gibi bir dizi idari işlem yoluyla gerçekleştirilebilmektedir (Güveyi, 2013).

Mobbing olgusu, yalnızca hukuk düzeninin özünü oluşturan temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali anlamına gelmemekte, aynı zamanda Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hakkının da ihlali niteliği taşıdığından, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren mobbinge karşı etkin koruma sağlama amacıyla Fransa, Belçika, Hollanda, İsveç ve Almanya gibi birçok ülkede yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Mobbing mağdurunun uygulamada en çok karşılaştığı sorun, ispat sorunudur. Türk Hukukunda mobbing ile ilgili düzenleme olmadığından ispat yüküyle ilgili de özel bir düzenleme bulunmamaktadır. (Erdem, Parlak, 2010).

Psikolojik yıldırmanın (mobbing) hukuksal boyutunu ele alan makalelerin büyük çoğunluğu konuyu Türk Hukuk sistemi çerçevesinde ele almış ve yorumlamıştır. Konu hakkında ülkemizde yasal düzenlemeler olmaması hukuki yönünü açıklama yönünden büyük bir öneme sahiptir (Aygün, 2012).

Son derece güncel bir kavram hakkında yasal düzenlemelerin bu denli sıkıntılı olması da çelişkili bir durum olarak karşılanabilmektedir. Açık bir düzenleme bulunmasa dahi; kişilerin tabi olduğu özel kanunlar ve genel kanunlar kapsamında,

somut olaya uygun bir biçimde, mobbing eylemine karşı yargı yoluna gitmek, hak arama hürriyetinin bir gereği olarak mümkündür. (Güveyi, 2013).

Hukukun temel görevi, toplum yaşamını düzenlemek kadar güçsüzlerin ezilmesine mani olmaktır. Bu nedenle barışçıl bir iş yaşamının tesisi, insanların hayatlarını devam ettirmek için özgürlüklerinden vazgeçtikleri ve yaşamlarının zaman olarak en büyük kısmını içine alan çalışma zamanlarında, psikolojik olarak yıpranmaması, huzurlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve yaşam kalitesi için vazgeçilmezdir. Bu nedenle mobbing İş Kanununda açıkça, Ceza Kanununda da suç olarak düzenlenmelidir. (Demir, 2009).

Çalışmanın Amacı

Sendikaların ve sendikaların başında bulunan yöneticilerin mobbing olgusu ile ilgili algılarının ne düzeyde olduğunu görme, örgütlerde yaşanan mobbing davranışları karşısında üyelerine hangi destekleri verdiklerini, ne tür girişimlerde bulduklarını anlama, bu konuda varsa eksikliklerin neler olduğunu ortaya koyarak, örgütlerde yaşanan mobbing sorunlarını giderecek uygulamaların gelişmesine katkı koymak, ülkemizde yeni yeni konuşulmaya ve varlığı kabul görmeye başlayan bu olguyla ilgili alana katkı koymak amaçlanmıştır. Avrupa Birliği ülkelerinde sektörlere göre yapılan araştırma, özellikle kuzey ülkeler ile İngiltere ve İrlanda'da öğretmenlerin diğer çalışanlara göre işyeri şiddetinin tehdit, fiziksel ve duygusal taciz gibi farklı biçimlerine yüksek oranlarda maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Eğitim sektöründe çalışanların yüzde 70'inden fazlasını oluşturan öğretmenler, sektörün diğer çalışanlarına göre daha fazla fiziksel ve psikolojik şiddetle karşılaşmaktadır (Baş ve Oral, 2012). Ülkemizde de kamusal alanda oldukça fazla yaşanan mobbing olgusuna dikkat çekmek amaçlarımız arasında yer almaktadır. Araştırma desenimizde sorular kolay, açık, net anlaşılabilir, yönlendirmeyecek biçimde ve açık uçlu olarak ifade edilmiştir. Araştırmamızın genel sorusu sendika şube başkanlarında, örgütlerdeki mobbing uygulamalarına ilişkin farkındalık ve bilinç oluşmuş mudur? olarak belirlenmiştir. Bu genel sorumuzdan yola çıkarak ve literatürden elde ettiğimiz bilgiler ışığında aşağıdaki araştırma sorularına ulaşılmıştır.

Araştırma Soruları

Sendika yöneticileri mobbing kavramı ile ilgili yeterli bilgiye sahip midir?

Sendika yöneticileri işyerlerinde mobbing eylemlerinin varlığı noktasında yeterli bilgiye sahip midir?

Sendika yöneticileri işyerlerindeki mobbing eylemlerinin hangi yöntemlerle yapıldığı ve bu anlamda kimlerin daha fazla risk altında olduğuna ilişkin yeterli bilgiye sahip midir?

Sendika yöneticileri işyerlerindeki mobbing eylemlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri hakkında yeterli bilgiye sahip midir?

Sendika yöneticileri işyerlerinde yaşanan mobbing eylemlerinin çalışanların yaşam kalitelerini etkileme düzeyleri hakkında yeterli bilgiye sahip midir?

Sendika yöneticileri mobbing eylemlerinin önlenmesi konusunda ne tür çalışmalar yapmakta ve bu eylemler ile karşılaşan üyelerine sendika olarak hangi destekleri vermektedir?

Çalışmanın Evreni

Literatür incelendiğinde mobbing eylemlerinin en çok görüldüğü alanların yanında eğitim ve sağlık sektörü gelmektedir. Bizde çalışmamızın evrenini Samsun ilinde faaliyet gösteren eğitim öğretim ve bilim hizmetleri kollarında örgütlü eğitim sendikaları olarak belirledik. İlde eğitim alanında şube düzeyinde 5 sendika faaliyet göstermektedir.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim Sen) şube başkanı

Aktif Eğitimciler Sendikası (Aktif Eğitim Sen) şube başkanı

Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim İş) şube başkanı

Türk Eğitim Sendikası (Türk Eğitim Sen) şube başkanı

Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir Sen) şube başkanı

Çalışmanın Yöntemi

Sendika yöneticileri ile yapılan çalışmamızda derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Görüşme için sendika yöneticilerinden randevu alınmış, kendilerini rahat hissetmeleri için sendikalarında, yöneticilerin randevu verdikleri gün ve saatte hazır bulunulmuştur. Görüşme öncesi konuya ilişkin katılımcılara herhangi bir açıklama yapılmamış, sorduklarında ise görüşmenin bilimsel bir çalışma ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Bununla ön hazırlıksız olarak yöneticilerin mobbing olgusu ile ilgili algılarının gerçek düzeyini görebilmek amaçlanmıştır. Görüşmeler 27.01.2015-14.02.2015 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Görüşme öncesi katılımcıya araştırmanın amacı açık bir şekilde anlatılmış ve her bir görüşme 90 dakikada tamamlanmıştır. Katılımcılar, görüşme sürecinde tüm soruları samimiyetle yanıtlamış ancak isimlerinin ve sendikalarının açıklanmasını istememişlerdir. Bu nedenle çalışmada sendika ya da yönetici isimleri kullanılmamıştır. Çalışmada, sendikalar (ES1), (ES2), (ES3), (ES4) VE (ES5) şeklinde kodlanmıştır. Geçerlik ve güvenilirliği sağlamak için ise katılımcı teyidi gerçekleştirilmiş, veri toplamanın hemen sonunda tutulan notlar özetlenerek sendika başkanlarından bunların doğruluğuna ilişkin düşüncelerini belirtmesini istenmiş, eklemek istediği herhangi bir husus konusunda katılımcıya fırsat verilmiştir. Sorular aynı biçim ve sırada sorulmuş, yanıtlar yazılı olarak not alınmıştır..

Tablo:1 Sendika Yöneticilerinin Özellikleri

Sendika	Mesleği	Cinsiyeti	Görev süresi
ES1	Öğretmen	E	10 yıl
ES2	Öğretmen	E	10 yıl
ES3	Öğretmen	E	6 yıl
ES4	Öğretmen	E	9 yıl
ES5	Öğretmen	E	1 yıl

Veri Analizi

Katılımcılardan elde edilen verileri bilgiye dönüştürmek için veriler özelliklerine göre ayrıştırılmış, dağıtık bilgiler bir araya getirilerek ortak başlıklar altında toplanmış, betimsel analiz yapabilmek için kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Betimsel analiz elde edilen verilerin, daha önceden belirlenen temalar göre özetlenip yorumlandığı, görüşülen bireylerin görüşlerinin çarpıcı bir biçimde amacıyla sık sık doğrudan alıntılarının kullanıldığı ve elde edilen sonuçların neden sonuç ilişkisi çerçevesinde yorumlandığı analiz tekniği (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Literatür ışığında yapılan çalışmalardan, elde edilen sonuçlardan da destek alınarak, neden sonuç ilişkilerinin açıklanması ve farklı düşüncelerin karşılaştırılması ile bulgular yorumlanmış, elde edilen verilerin analizi yöntemine gidilmiştir.

Bulgular

Sendika yöneticilerinin mobbing kavramı ile ilgili yeterli bilgiye sahip olup olmadıklarına ilişkin yanıtları.

(ES1): Kişinin işinden ayrılması, elindeki yetkilerini kullanmaması, kişinin hayatını zorlaştırmak, çalışmasını engellemek için yapılan her türlü psikolojik ve fizyolojik baskı. **(ES2):** Mobbing, ülkemizde sınırları net olarak çizilmiş bir kavram değil maalesef. Mobbing sözlemdir. Birine fiili müdahale mobbingin dışındadır. Fiziki müdahalede bu artık şiddettir. Mobbingi, meslek hayatında bir üst makamın tehdit ve caydırma amaçlı kullandığı her türlü eylem ve söz olarak ifade edebiliriz. **(ES3):** Kişinin özlük haklarına saldırı, doğal ortamında bedenlen ya da ruhen sıkıştırılması ve bu sıkıştırmanın da sistematik hale gelmesi. **(ES4):** Bireyin farklı kişiliği, farklı düşüncesi ile kendisini ifade edememesi yani hayatın kendisine müdahale ya da kişiyi engelleyen, özgürlüklerini kullanma noktasında kişiyi sıkıntıya sokan ve kişiliğini etkileyen en büyük baskı aracı. **(ES5):** Kurumlarda, idareciler tarafından yönettiği insanlara karşı yapılan keyfi uygulamalar (hakaret etmek, iş tanımını dışında görevler vermek gibi)

Sendika yöneticilerinin işyerlerinde yıldırı eylemleri yaşanıp yaşanmadığı konusunda bilgilerine ilişkin yanıtlar.

(ES1): Mobbing son 4-5 yıla kadar yaşanmayan ancak 4-5 yıldır daha sık yaşanan bir olgu. İlçe Milli Eğitim müdürlerinin okul müdürlerine, okul müdürlerinin

müdür yardımcısı ya da öğretmenlere dönük mobbing eylemleri mevcut. Bugün ilçe milli eğitim müdürleri istemedikleri ya da o okuldan ayrılmasını istedikleri müdürlere bu anlamda mobbing uyguluyorlar. Aslında Türkiye'deki hukukun yeterli olmamasından da fırsat biliniyor. Öğretmenin öğretmene baskı yapması çok da mümkün değil. Bugün yargıda mobbing ile ilgili pek çok dava söz konusu ancak Türkiye'deki hukukun yeterli olmamasından kaynaklanan ve bunu da fırsat bilenler tarafından uygulanan, ispatlanması oldukça zor bir durum **(ES2)**: Mobbinge giren birçok söz, tavır maalesef amirler tarafından sanki amir-memur ilişkisinde geçerli bir yöntemmiş gibi kullanılıyor. Devlet hiyerarşisinde makamlar, devletten aldıkları gücü çalışanlarına karşı baskı aracı olarak kullanabiliyor. Zaman zaman üyelerimizden bu konu ile ilgili şikayetler geliyor. Kamu çalışanları arasında mobbingin ne olduğu, sınırlarının nerede başlayıp nerede bittiğini ortaya koymak için bağlı bulunduğumuz konfederasyon ve sendika olarak pek çok çalışma yaptık. Sendika dergimizde konuyla ilgili geniş bir araştırma sonucunu paylaşmış, ayrıca uyguladığımız anketler neticesinde kamu çalışanları arasında konunun hangi boyutta olduğunu tespit edip sonuçlarını da kamuoyu ve ilgili makamlarla da paylaşıyoruz. Ayrıca sendikamızın kadın kolları mobbing ile ilgili Türkiye genelinde kapsamlı bir çalışma yapıyor. **(ES3)**: Bu durumu genel bir siyasi politikadan bağımsız düşünmemek gerekir. Mobbing eylemleri herhangi bir örgütsel formda aslında ast üst ilişkisinin demokratik olarak tanımlanmamasından kaynaklanır. Sistemin demokratik kanalları açık olmadığından üst makam alt makama sistematik olarak mobbing uygulayabiliyor. Yöneticiliğini liyakattan almayan üstün astı yıldırması daha fazla olabiliyor. Liyakat yerine siyasetten güç alan kişiler alt birimlere karşı antidemokratik olabiliyor. Siyasi mekanizmaya yakın durmanın kazanç olacağı algısı yaratılmakta, bunu dışında kalan, itiraz eden, hak-hukuk arayan insanlar gün geçtikçe artan oranda yıldırma eylemine maruz kalmaktadır. Kendi gibi olmayan, kendi gibi düşünmeyen herkesi potansiyel suçlu gibi gören antidemokratik bakış açısı çalışanlar üzerinde yıldırma eylemine sebep olur. **(ES4)**: Mobbing ile ilgili kamuda açılmış davalar var. Davaların içeriğine baktığımızda duygusal anlamda baskı kurma söz konusu. Dava sonuçlarına baktığımızda ise dava açanların haklı bulunduğunu görmekteyiz. Mobbing kamusal alanın her noktasında dava konusu olabileceğini göstermekte. Demokrasinin olmadığı, tek tip düşüncenin egemen olduğu toplumlarda mobbing gündeme gelmez. **(ES5)**: Günümüzde insanlar siyasi görüşlerine göre sınıflandırılıyor. Siyasetin en çok yaşandığı kurumların başında MEB ve Sağlık Bakanlığı gelmekte. Okullarımızda siyasi görüş farklılıklarından dolayı idareciler öğretmenlere dönük çifte standart uygulamaktalar. Yöneticilerin sadece eğitime odaklanmaları gerekirken siyasi görüşlere odaklanmaları, öğretmenlerin mesleğe yönelik katkılarına bakılmaksızın, yöneticilerin kendilerine yakın öğretmenlere ekstra ayrıcalıklar sunmalarına ve verilen görevlerde farklılıklar olduğuna şahit olmaktayız.

Sendika yöneticilerinin işyerlerindeki yıldırma eylemlerinin hangi stratejilerle yapıldığı ve kimlerin daha fazla risk altında olduğuna ilişkin yanıtları.

(ES1): İktidara yakın gruplar bunu daha çok yapıyor. İktidardan aldıkları güçle kimsenin onlara bir şey yapamayacaklarına inanıyorlar. Soruşturma açma, işe giriş saatlerinin kontrolü, nöbete gidiyor mu gitmiyor mu, ders programı ve nöbet dağılımında adaletsizlik, huzursuz etmek, okuldan (kurumdan) gitmesi için uğraşmak, sürekli kontrol etmek ve hata aramak şeklinde mobbing uygulanıyor. Toplum önünde rencide ederek toplumdaki saygınlığını zedelemek amaçlanıyor. Bayanlara dönük mobbing oldukça fazla. Bayanlar bu durumu sineye çekiyor. Ailesine, eşine söylediğinde aile hayatının bozulacağından, eşinin başının derde gireceğinden ya da iftiraya maruz kalabileceğinden dolayı bayanlar bu durumu saklama yoluna gidebiliyor. (ES2): Tehdit, psikolojik şiddet yöntemleri kullanılıyor. Fiziki şiddet daha farklı bir durum tabii ki, mobbinge girmiyor. Görevde zorlaştırma, yasa ve yönetmeliklerin tehdit unsuru olarak kullanılması, amirin insiyatifinde olan toleransın (bu çok önemli) aleyhte kullanılması yöntemleriyle uygulanıyor. Alt grupta çalışan devlet memurları ve kadınlar daha fazla risk altında. Örgütsüz çalışanlar, örgütlü çalışanlara göre daha fazla risk altında. Kendini güçlü hissetmeyen kişiler daha fazla risk altında. (ES3): Kaba sözden, fiziksel şiddete, tacize, aşağılamaya kadar her yöntemle uygulanıyor. Kadın kimliğinin, cinsiyetinin aşağılanması, kadının yalnızca doğurganlığının ön plana çıkarılması, bir birey olarak önemsenmemesi noktasında kadınlar daha fazla risk altında. (ES4): Özellikle yönetici güç, kendi istediği siyasi hedeflere ulaşmak için çalışanlara yönelik mobbing uygulamaktadır. Yasaların kendine tanımadığı yetkilerle, kendi siyasi geleceklerini garanti altına almak kaydıyla kişileri baskı altına alarak bu uygulamalarının genel kabul gördüğü varsayımı üzerinden gerçekleştirmektedirler. Mobbing noktasında doktorlar, eğitimciler, sivil toplum örgütleri, sendikalar, siyasi iradenin tarafı olmayan sendika üyeleri, kurum idarecileri risk altındadır. (ES5): Bugün nöbetler hukuki temellere dayanmıyor. Nöbetler konusu olsun, idarecinin ders programı hazırlarken ki tavrı olsun (adam kayırma), yardımcı kaynak kullandırılmaması, yönetici seçiminde yaşananların hepsinin mobbing olduğunu düşünüyorum. Birinci sırada öğretmenlerin, ikinci sırada hizmetlilerin risk altında olduğunu düşünüyorum.

Sendika yöneticilerinin işyerlerindeki mobbing eylemlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri hakkındaki yanıtları.

(ES1): Kişinin işinden kopmasına, aidiyet duygusunun zedelenmesine, verim düşmesine, eğitimin kalitesinin düşmesine yol açar. (ES2): Mobbing riski altında olanlar bu riskten kurtulmak için kendilerini yakın hissettikleri sendikalara ya da örgütlere üye olarak daha iyi korunabilecekleri inancı ile üye olabilmekteler. Bu da mobbing riskini azaltıyor. Eğer sendika işini takip ediyor, çalışanın hakkını arıyorsa örgütsel bağlılık o anlamda daha iyi olabiliyor. Özellikle kamu sendikalarında mobbing, sendikalı olma olmama noktasında önemli bir etken. Mobbing amir tarafından kısa sürede bir sonuç alma yöntemi olarak kullanılsa da uzun vadede iş verimliliğini, amir-memur ilişkisini olumsuz olarak etkiliyor, güven unsuru ortadan kalkıyor. (ES3): Kişi örgütüne karşı yabancılaşmakta, kendini oraya ait his-

setmemekte, ürettiği değer karşılığını alamadığı ve takdir edilmediği duygusu çalışmada öteki olma duygusu yaratır. Bir önce kurumdan ayrılma, tayin isteme, başka işyerine geçme psikolojisine girer. Kişide ben ne olacağım duygusu oluşur ve kişi daha fazla hata yapmaya başlar. Kaynağını hukuktan almayan her örgütsel form içinde yıldırma hareketi görülebilir. Bu noktada da çalışan yıldırma eyleminden dolayı işine yabancılaşmakta, ötelendiği, dışlandığı algısı yaşamaktadır. Bu çalışma barışını da bozmaktadır. (ES4): Egemen olan gücün paralelinde hareket etmediğiniz sürece üzerinizde sürekli bir gözetleme, yersiz görev verme ve görevini hatırlatma söz konusu olur. Bu çalışma barışını, çalışma ortamını bozar ve verimliliği etkiler. (ES5): Öğretmenin en çok ihtiyacı olduğunu düşündüğüm şey moral motivasyon. İyi bir yönetici insan psikolojisini bilen, tecrübeli bir lider olmalı. Lideri iyi olan okullarda olmayacağı kanısındayım. Mobbingin olduğu kurumlarda örgütsel bağlılığın olmayacağına inanıyorum. Liderliğin olmadığı kurumlarda öğretmenin bir an önce tayin isteyip gitmek isteyebileceğini, iyi liderliğin de motivasyonu getireceğine inanıyorum.

Sendika yöneticilerinin işyerlerindeki mobbing eylemlerinin çalışanların yaşam kalitelerini etkileme düzeyleri hakkındaki yanıtları.

(ES1): Kişi baskı altındayken yapmayacağı hataları yapar, psikolojik olarak bundan etkilenir, aile hayatından toplumdaki statüsüne kadar tüm hayatı olumsuz yönde etkilenir. (ES2): Aile hayatı ve sosyal hayatı olumsuz yönde etkileniyor. İş verimi düşüyor, motive olmakta zorlanıyor. (ES3): Yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenir. Bu mesai saatleri dışına da taşar. Ev hayatı, sosyal hayatı, ilişkileri hatta uyku düzeninin kalitesine kadar kişi etkilenir. Yaptığı işten zevk almamaya başlar. Sosyo-kültürel faaliyetlerden zevk almamaya başlar. (ES4): Evdeki yaşantısından, sosyal hayatındaki ilişkilerine kadar etkiler. Sağlıklı karar veremeyen, özgüven sorunu yaşayan bireyler ortaya çıkar. Verimlilik-üretkenlik düşer. Kişi kaçış yolları aramaya başlar. Mesleği değiştirmek, hayata yeniden başlamak gibi. (ES5): Mobbingin olduğu örgütlerde kişi mutsuz olacaktır. Öğretmen okulunda öğrencileri ile iletişim kuramayacak, bu da ciddi problemleri beraberinde getirecektir. Öğretmen dersini iyi veremeyecek, mutsuz öğretmen=mutsuz toplum demektir. Öğretmen bu durumu evde ailesine yansıtacaktır. İnsanın, bir psikolojisinin olduğunun idareci-ler tarafından unutulmaması gerekir.

Yöneticisi olduğu sendika tarafından yıldırı eylemlerinin önlenmesi konusunda ne tür çalışmalar yaptıkları ve yıldırı eylemleri ile karşılaşan üyelerine hangi destekleri verdikleri sorusuna yanıtları.

(ES1): 2006 senesinde sendika olarak başlattığımız proje ile 8 ilde 16 toplantı yapıldı. Ankara'da 19. MEB şurasında tüm branşlarda öğretmenler, uzmanlar, sağlık bakanlığından uzmanlar, emniyet mensupları dahil pek çok uzmanın katılımıyla yapılan çalışmaların sonuç bildirgesinde ilgili tüm kurumlara AB, MEB dahil tav-

siyeler, ihtiyaçlar, sorunları içeren rapor gönderildi. Yine 4688 sayılı kanundan alınan yetkiyle mobbingi ortadan kaldırmak için sözlü ve yazılı itirazlar, savcılığa suç duyuruları, idari soruşturma açmak, üst makamlara Őikayet, basın açıklamaları yapma noktasında üyelerimize destekler vermekteyiz. (ES2): Mobbing uygulandığı hissine kapılan yemizi önce dinleriz. Yasalar çerçevesinde hakkını ararız. Bu anlamda yargıya taşıdığımız mobbing davaları mevcut. Amiri ile durumu görüşür, sorunu çözmeye çalışırız. Eğer konu ileri derecede ise ve mağduriyet söz konusu ise hukuki yollara başvururuz. Sınırları belli olmasa da mobbing yasalarımızda suçtur. (ES3): Genelde hukuksal destek veriyoruz. Bunun dışında basın açıklamaları, sokak eylemleri yapıyoruz. Öncelikle kurumlarla diyalog yolunu seçiyoruz. Kurum yetkilileri ile resmi görüşme yolunu seçip, bu durumun iş barışını bozacağını, bunun da kuruma zarar vereceğini ifade ediyoruz. (ES4): Bugnekadar 2 davamız oldu. Hukuksal destek verdik ama yeterli olmuyor. Süreç devam edebiliyor. Bu tür sorunları istediğimiz gibi(olması gerektiği gibi) zme kavuşturamıyoruz. yelerimizden aldığımız Şikayetler doğrultusunda mobbing etkisini azaltmak için resmi makamlara sorunu yazılı olarak ifade ediyoruz. Doğrudan görüşme yolunu da seebiliyoruz. Bu yolla elde ettiğimiz başarılarımız oldukça fazla. Birçok sorunu bu Şekilde zdk. (ES5): Okullara gidip idareciler ile görüşüyoruz. Dava açılması gerekiyorsa dava açıyoruz. Konuşularak zlebilecekse konuşma yolunu tercih ediyoruz. yelerimize mobbing ile ilgili mevzuat ve temel hukuk eğitimleri verip, bilgilendirme yapıyoruz. Sonuna kadar haklarını arıyoruz.

Sonuç

Verilen cevaplara baktığımızda yöneticilerin mobbingi tanımlama noktasında bilinçlerinin yetersiz ancak literartre paralel, ortak kavramlara vurgular yaptıklarını görebiliriz. (ES1) Şube başkanı mobbingin kişinin işten ayrılmasına neden olabileceğini ve her türlü psikolojik ve fizyolojik baskının mobbingin içine girebileceğini ifade ederken, (ES3) Şube başkanı kişinin beden ve ruhen sıkıştırılması ve bunun sistematik hale getirilmesini ifade etmiş, (ES4) sendika başkanı kişinin kendini ifade edememesine vurgu yapmış, (ES5) sendika başkanı ise keyfi uygulamalara vurgu yaparak mobbingi tanımlamaya çalışmışlardır. Literatürü taradığımızda mobbing, örgütlerde çalışanlara yapılan her türlü baskı ve zorlama davranışı, bireylerin birbirine ya da grupların bireylere olumsuz davranış uygulaması Şeklinde kendini gösteren ve sonucunda işyerinde uzaklaşmalara hatta intiharlara bile neden olabilen (Aygün, 2012), alışanlara psikososyal ve psikosomatik açıdan acı veren ve çalışanların insan haklarını ihlal eden (Güldalı, 2012), alışanlara üstleri, aşları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, Şiddet, aşağılama, dışlama, yıldırma gibi davranışları ifade eden, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılınlık, performans düşüklüğü ile başlayan ve istifayla sonuçlanan (Tınaz, 2011) ya da iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır (tdk.gov.tr).

Süreklilik noktasında mobbingin sistemli ve periyodik olarak sürdürülen bir eylem olduğunu sadece (ES3) sendika yöneticisi ifade etmiştir. Mobbing tekrarlanan, devamlı, sistematik ve uzun süreli bir saldırı, bir stratejidir (Tınaz, 2011). Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır (tbmm.gov.tr). Mobbing sistemli bir şekilde süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade eder (egitimsenizmir3.org). Bu anlamda mobbing eylemlerinin periyodik olarak sürdürülmesi, anlık olaylardan ya da zaman zaman yaşanan çatışma durumlarından oldukça farklı ve mağduru aile hayatından iş hayatına ve sosyal yaşantısına kadar olumsuz yönde etkilemesi gerektiği yönü sendika şube başkanlarının tümü tarafından bilinmemektedir.

(ES2) ve (ES5) sendika şube başkanları mobbingi üstün asta yaptığı bir eylem olarak tanımlamışlardır. Mobbing yalnızca üstün asta uyguladığı bir eylem değil, çalışanlara üst-ast ve eşit düzeydeki çalışanlarca da uygulanabilen bir eylem biçimidir. (ES2) yöneticisi ise mobbingin sözle olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca mobbing yalnızca sözle var olan bir eylem değil; duygusal istismar, manevi taciz, tehdit, şiddet, dışlama şeklinde de kendini gösterebilen bir olgudur.

Sendika yöneticilerinin işyerlerinde mobbing eylemlerinin yaşanıp yaşanmadığı ile ilgili bilgilerine bakıldığında mobbingin örgütlerde varlığı noktasında hepsinin hemfikir olduğu ancak sendika şube başkanlarına göre mobbing uygulayanların daha çok üst makamlar olduğu yönündedir. Gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçen mobbing çoğunlukla üst düzey yönetim kademesinde çalışanlar tarafından uygulanmakta olan ve üst düzey yöneticilerde bir meslek hastalığı olarak görülürken (tbmm.gov.tr), Tınaz (2011)'e göre mobbing çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamale, tehdit, şiddet, aşağılama, dışlama, yıldırma gibi davranışları ifade eden bir süreçtir. Ertek (2009) çalışmasında, mobbingin örgüt hiyerarşisinde dikey ve yatay olarak görülebileceğini ifade etmiştir. Saldırganların büyük kısmının (%89.5) hiyerarşik bakımdan mağdurdan üst kademe olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından yıldıranların (%39.5) yanında astı tarafından yıldırdığı ifade edilen katılımcılar (%2.6) dır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) çalışmalarında, zorbaların yani mobbing uygulayanların çoğunlukla üst kademe oldukları sonucuna ulaşmış, zorbaların müdür ve müdür yardımcısı olduğu, diğer yandan mağdurların eşitleri tarafından da mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Ayan (2011) çalışmasında araştırma görevlilerinin bölüm hocaları, kendilerinden daha kıdemli ya da daha az kıdemli araştırma görevlisi arkadaşları, dekan ve diğer öğretim üyeleri tarafından psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit etmiştir. Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010) çalışmalarında öğretmenlerin yönetici, meslektaş, veli, öğrenci ve hizmetli tarafından psikolojide maruz kalabildikleri sonucuna ulaşmıştır. Çam (2013) çalışmasında mobbing uygulayanların % 43'nün aynı düzey arkadaşlar ve üstler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cemaloğlu ve Ertürk (2008) ise çalışmalarında öğretmenlerin karşılaştıkları

toplam yıldırma davranışlarının %57.2'sinin okul müdürleri, %9.8'nin müdür yardımcılarını tarafından uygulanmakta olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özetle mobbing sendika şube başkanlarının ifade ettiklerinin aksine sadece üstün asta değil, eşit düzeyde çalışanların birbirlerine ya da astın üste şeklinde de olabilmektedir. Ayrıca literatür sonuçlarına göre (ES1) yöneticisinin ifade ettiği gibi, öğretmenin öğretmene mobbing uygulaması mümkün olmayan bir şey değildir. İşveçli Prof. Dr. Heinz Leymann mobbingi, işçilerin üstlerinden veya meslektaşları tarafından uğradığı psikolojik saldırılar olarak ifade etmektedir (www.tes.org.tr).

Mobbing olgusu konusunda sadece (ES2) nin araştırma ve anket çalışmasının olması, diğer sendikalar tarafından aslında bu konunun daha da dikkatle ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların haklarını korumak amacıyla kurulmuş bağımsız sivil toplum örgütü olan sendikaların, Türkiye'de yeni yeni konuşulmaya başlanan ancak her zaman var olmuş olan mobbing olgusu ile ilgili konuyu sıcak tutmak adına çalışmalarının olması bir zorunluluktur. Bu da ciddi bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

(ES1) şube başkanının verdiği cevabın aksine ülkemizde mobbingin varlığı aslında 4-5 yıldan daha gerilere gitmektedir ki Türkiye'nin mobbingle ilgili ilk yargı kararı Ankara 8. İş Mahkemesi 'nin 20.12.2006 tarih ve 2006/19 E. Ve 2006/625 K. Sayılı kararıdır (Demir, 2009). (ES3) ve (ES5) şube başkanları ise siyasetten güç alan kişilerin alt birimlere baskılarından ve insanların siyasi görüşlerine göre sınıflandırılmalarını ifade ediyorlar ki bu görüşlere paralel bir sonuç olarak Ertek (2009) çalışmasında benzer bir sonuç bulmuştur. Mobbing eylemlerine hedef olma, maruz kalma ile ilgili yaptığı çalışmasında seçilmede en fazla (%55.3) politik görüşlerinin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu iki bakış açısının bu sonuçla da örtüştüğü yani siyasi mekanizmaya yakın durmanın kişi adına bir kazanç olacağı, aksi durumda ise mobbinge maruz kalma riskinin artacağı gibi bir sonuç çıkartabiliriz. Literatüre baktığımızda da mobbing ile ilgili sistematik olarak gerçekteşen düşmanlık, kötülük ve **ayrımcılıktır** (tisk.org.tr) tanımı yapılmaktadır.

Sendika yöneticilerinin mobbing eylemlerinin hangi stratejilerle yapıldığı ve kimlerin daha fazla risk altında olduğu sorusuna farklı yanıtlar verdiklerini görüyoruz. (ES4) yöneticisi; idarecilerin, yasa ve yönetmeliklerin kendilerine tanımadığı hakları, hukukun da dışına çıkarak bu güçlerini baskı aracı olarak kullanmalarını bir sorun olarak gösterirken, görevde zorlaştırma olarak da ifade edilebilecek olan işe giriş çıkış saatlerinin kontrolü, nöbet dağılımındaki adaletsizlik, ders programı hazırlarkenki tutumlar, huzursuz ederek okuldan kurumdan gitmesi için uğraşmak (ES1) ve (ES5) yöneticileri, yasa ve yönetmeliklerin tehdit unsuru olarak kullanılması (ES2) yöneticisi, kaba söz-fiziksel şiddet-aşağılama gibi yöntemler ise (ES3) yöneticisi tarafından ifade ediliyor. Alanyazına baktığımızda, Çelebi ve Taşçı Kaya, (2014) çalışmalarında mobbing durumları olarak: aşırı kontrol, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme, Tutar (2004) çalışmasında, disiplin usullerinin kötüye kullanılması, genel taciz, duygusal eziyet uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlama, haksız yere işten çıkarmak gibi her tür rahatsız

ve taciz edici tutum, YüceTürk (2012) yasal olmayan görevler vererek suçlamaya çalışmak, Karcioğlu ve Çelik (2012) ise kişinin kendini göstereceği işlerin yapılmasına engel olunması, mobbing uygulama stratejileri arasında gösterilmektedir. Ayrıca mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu gruplarda görülür. Genellikle nitelikli kişilere karşı nitelsiz üstlerin uyguladığı kötü, istenmeyen bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (egitimsenizmir3.org). Psikoşiddet sarmalının sorgulanması durumunda ise genelde tüm olayların sorumlusu olarak mağdurun uyumsuz kişiliğine vurgu yapılır, zorba ya da destekçileri mağduru suçlayan bir tavır takınarak yaşanan olayların sorumluluklarını üzerinden atmaya çalışırlar (Yaman,Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010).

Kimler daha fazla risk altında sorusuna ise (ES1), (ES2), (ES3), (ES5) yöneticileri kadınları risk altında görürken, (ES2) ve(ES5) yöneticileri alt grupta çalışan memurları da risk içine almakta, (ES4) yöneticisi ise siyasi iradenin tarafı olmayan sendika üyelerini risk altındakiler kategorisine sokmaktadır. Baş ve Oral (2012) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre bakıldığında kadın ve erkek çalışanlar arasında mobbinge maruz kalma anlamında fark olmadığı sonucuna ulaşırken, aynı şekilde Çivilidağ, (2012) çalışmasında kadın psikolojik danışmanlarla, erkek psikolojik danışmanlar arasında iş yerinde psikolojik tacizin alt boyutları bakımından psikolojik tacize maruz kalmada anlamlı düzeyde bir farklılık bulmamıştır. Psikolog Michael H. Harrison ise, ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların %42'sinin erkelerin ise %15'nin son iki yılda psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldığını ve bunun maliyetinin ise 180 milyon dolar olarak hesaplandığını belirtmektedir (wikipedia.org). Ertek (2009) çalışmasında, cinsiyetlerine göre değerlendirildiğinde mağdurların çoğunun kadın olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Bir başka çalışmada kadın öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%47,9) çalışma hayatlarında bir şekilde yıldırma maruz kaldıklarını göstermektedir (egitimbirsen.org.tr). Çelik (2014) çalışmasında ise mobbing eylemlerinin kurumda çalışan herhangi birine yapılabileceği, cinsiyetin mağdur olmayı etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Karcioğlu ve Çelik (2012) ise çalışmalarında erkeklerin kadınlara oranla mobbingi daha fazla algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan çalışmalar aslında mobbing olgusu ile ilgili kadınların da erkeklerinde mağdur olabileceği ve cinsiyet noktasında aslında her iki cinsiyetin eşit oranda risk altında olduğudur. Bu noktada yapılan çalışmalar ışığında cinsiyetin mağdur olmayı etkilemediği sonucuna varabiliriz. Kadınların hedef olma olasılığını ise ataerkil düşünce yapısından gelen erkek çalışanların, kendileri ile aynı ortamda, aynı ya da daha üst statüde çalışan kadınları kabul etmekte zorlanmalarından kaynaklanıyor olabileceği yorumunda bulunabiliriz. Ayrıca kadınların mobbing eylemleri ile karşı karşıya kalmalarında bazı toplumsal önyargılar da etkili olabilir. Cinsiyet ayrımcılığının yarattığı sorunların önlenmesi bu sorunun ortadan kalkması noktasında önemli olacaktır.

(ES4) yöneticisi risk altında olanlar kategorisine doktorları da dahil etmiştir ki aslında bu yapılan çalışmalarla da paralellik gösteren bir ifadedir. Çünkü mobbing konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında eğitim ve sağlık sektöründeki örgüt-

ler mobbing eylemlerin en çok rastlandığı kurumlar olarak da alanyazında karşımıza çıkmaktadır. Hizmet sektöründeki alanlarda oldukça yaygındır ve özellikle sağlık sektörü ve üniversitelerde çok yüksek düzeyde olduğu bilinmektedir (egitimsenizmir3.org). Özdemir, Tosun, Bebiş ve Yava, (2013) göre sağlık sektöründe çalışanların % 50'inden fazlası mobbing mağdurdur. (ES4) şube başkanının siyasi iradenin tarafı olamayan çalışanları da risk altında olanlar kısmına alması litaretür ile de paralellik sergilemektedir ki Çelebi ve Kaya (2014) çalışmalarında farklı siyasi görüşe sahip olmayı mobbinge maruz kalma noktasında bir sorun olarak çalışmalarında tespit etmişleridir. (ES2) ve (ES5) sendika yöneticilerinin alt grupta çalışanları da mobbing mağdurları arasında göstermeleri aslında, hiyerarşik yapılanmanın olduğu, kontrolün veya örgütsel bağlılığın zayıf olduğu kurumlarda, gücü elinde bulunduranların bu gücünde etkisiyle alttaki personeli yıldırma yoluna gitmesi oldukça doğru bir bakış açısı olarak karşımızda durmaktadır.

Sendika yöneticilerinin işyerlerindeki mobbing eylemlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri sorusuna verdikleri yanıtlara göz attığımızda (ES2) şube başkanının konuyla ilgili farklı görüşleri hariç, mobbing eylemlerinin kurum içi verimin düşmesi, aidiyet duygusunun zedelenmesi ve çalışma barışının bozulması noktasında hemfikir olduklarını görüyoruz. (ES2) şube başkanı mobbing ile karşı karşıya kalındığında sendikalı olmanın mobbingi önlemede kişiyi koruyabileceğini ifade etmiştir. Sendikalı olmamak (ES2) yöneticisi tarafından bir eksiklik, bir handikap olarak görülmektedir. Yani sendikalı olduğunda mobbing mağduru olmayız bakış açısı aslında, sendikalı olanların da mağdur olduğu gerçeğini göz ardı etmek demektir. Elbette sendikalı olmak önemlidir ama önemli olan sendikalı olsun olmasın bu konuda çalışanlara ne tür desteklerin verildiği gerçeğidir. Bu bakış açısı aslında mobbingi önlemede kilit rol oynaması gereken sendikaların, çalışanları sendikalı olup olmama noktasında baskı altına almaya çalışması ayrı bir mobbing olarak değerlendirilmesi gereken bir konudur.

Örgütlerde mobbinge maruz kalan ya da bu tür davranışlara tanık olan çalışanlar bu süreçten olumsuz etkilenmekte, örgüte karşı bağlılık ve sadakat noktasında sorunlar yaşayabilmektedir. Yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan kadın öğretmenler tarafından, çalıştıkları okullarda, yıldırma önlemeye yönelik herhangi bir politika olup olmadığına ilişkin soru, %72,1 oranında olmadığı şeklinde yanıtlanmıştır. Okulunda yıldırma önlemeye dönük herhangi bir politika olduğunu ifade eden kadın öğretmenlerin ise ancak %36,8'i bu politikaların kesinlikle amacına uygun şekilde uygulandığını ifade ederken; %54,4'ü kısmen amacına uygun şekilde uygulandığını, %8,8'i de kesinlikle amacına uygun uygulanmadığını belirtmiştir. Şener (2013) çalışmasında psikolojik yıldırma ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Psikolojik yıldırma maruz kalma azaldıkça, örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Karcioğlu ve Çelik (2012) çalışmalarında ise mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişki bulmuştur. Mobbing algısı örgüte olan bağlılığı özellikle de duygusal bağlılıklarını ters yönde etkilemektedir.

Sendika yöneticilerinin işyerlerindeki mobbing eylemlerinin çalışanların yaşam kalitelerini etkileme düzeyleri hakkındaki yanıtlarında ortak kanının, bireyin ev ve sosyal yaşantısının olumsuz yönde etkileneceğini yönündedir. Bu da literatürdeki pek çok çalışma ile örtüşen bir bakış açısidir. Aygün (2012) çalışmasında, psikolojik yıldırma (mobbing) olayları ya da davranışları ile birçok çalışanın her gün maruz kaldığını, bu davranışların da çalışanın psikolojik, fiziksel ve sosyal yaşamının bozulmasına, ayrıca iş doyumunu sağlayamamasına, performans ve verim düşüklüğüne neden olduğu sonucuna varmıştır. Çelebi, Taşçı ve Kaya (2014) çalışmalarında ise, mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri olarak; huzursuzluk, tükenmişlik, sessizlik, motivasyon sorunları, stres, özgüvenin azalması, tedirgin olma ve sosyal-sağlık ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkilenmesi şeklinde sonuçta ulaşımlardır. Bu davranışların etkileri sadece çalışana/mağdura/kurbana dayandığını söylemek doğru değildir. Öncelikle aile yaşamı, çalıştığı ortam, iş arkadaşları, sosyal çevresi kısaca mağdur ile doğrudan ya da dolaylı ilişkide bulunan herkes etkilenmektedir. Bu sebeple diyebiliriz ki psikolojik yıldırma (mobbing) olayları toplumsal olaylardır ve bunun üstesinden toplumsal bilincin sağlanması ile gelinilebilir; ayrıca kişinin uyku düzeninin bozulması, yaptığı işten zevk alması, özgüven sorunu yaşamaması gibi cevaplarda literatür ile paralellik göstermektedir.

Yöneticisi olduğu sendika tarafından mobbing eylemlerinin önlenmesi konusunda ne tür çalışmalar yaptıkları ve mobbing eylemleri ile karşılaşan üyelerine hangi destekleri verdikleri sorusuna sendika şube başkanları, gerektiğinde hukuksal destek vermek yönünde ortak fikir beyanında olduklarını görüyoruz. Yine sözlü itirazlar-kurum ile doğrudan görüşme-basın açıklamaları bir başka yöntem olarak sendikalarca kullanılmaktadır. Destek noktasında ise sadece (ES1) ve (ES5) sendikalarının çalışmalarının olduğunu, (ES1) sendika şube başkanı çalışma barışı ile ilgili çalışma yaptıklarından, (ES5) yöneticisi ise mevzuat ve temel hukuk eğitimleri noktasında üyelerine destek verdiklerini, önlemler aldıklarını ifade etmektedir. Sendikaların hukuki yola başvurmadan önce hepsinin sorunu çözme yolunu tercih ettiklerini de görmekteyiz. Bir diğer sonuç ise (ES2), (ES3), (ES4) sendikalarının mobbing ile ilgili hukuksal destek vermek haricinde üyelerine yönelik doğrudan herhangi bir çalışmalarının da olmadığını görüyoruz.

Araştırmamıza katılan tüm sendika şube başkanlarının örgütlerde yaşanan mobbing eylemleri ile ilgili farkında oldukları ancak bu konudaki bilgilerinin yetersiz olduğu yönündedir. Çalışmamız Samsun ili sınırlı bir çalışmadır. Araştırma farklı veri toplama araçları ve yöntemlerle çeşitlendirilmelidir. Farklı kurumları kapsayacak biçimde, mobbing olgusu ile ilgili daha derin açıklamalar yapabilmek için benzer çalışmalar yapılmalıdır. Çalışanların haklarını korumak, sorunlarını çözmek için kurulmuş bağımsız örgütler olan sendikalar öncelikle örgütlerde mobbingin önlenmesi noktasında sendikalar kanununda bu yönde düzenlemeler yapmak zorundadır. Sendikaların üyelerine en açık hukuki anlamda destek verdikleri; ancak bilgilendirme noktasında pek çoğunun yetersiz kaldığı görülmektedir. Mobbing mağdurlarına sendikal destek oldukça önemlidir ve onların hukuk-

sal mücadelesinde arkalarında olduklarını hissettirmeleri, maddi manevi destek vermeleri de ayrıca önemlidir ancak mobbing olayları konusunda sendikalar çalışanlara gerekli desteği sadece hukuksal anlamda değil, eğitim ve bilgilendirme noktasında da sağlamalıdır. Eğitim sendikaları siyasi çizgilerinden sıyrılarak mobbing olgusu ile ilgili ortak hareket edebilmeli, üyelerine daha çok hukuki anlamda destek olmak yerine, bilgilendirme anlamında seminerler, broşürler, afişler vb. yöntemlerle de üyelerini bilinçlendirme yoluna gidebilmelidir. Sendikalar yalnızca kendi üyeleri ile ilgili değil diğer sendika üyelerinin sorunları ile yakından ilgilenebilmeli, çalışanları sendikalarına göre ayırt etmeden, sorunlara tüm sendikalarla birlikte çözüm getirebilme noktasında ortak hareket edebilme erdemini gösterebilmelidir. Mobbing davranışının örgüte olan maliyetleri doğru hesaplanmalıdır. Mağdura düşen sorumluluk ise, mobbing eylemleri karşısında sessiz kalmaması ve yasal zeminde üzerine düşeni yapmasıdır. Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalar oldukça yetersizdir. Konuyu canlı tutmak adına daha fazla çalışma yapılması bir gerekliliktir.

KAYNAKÇA

AYAN, Sezer (2011), Üniversitelerde Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği, Akademik Bakış Dergisi, 27.

AYGÜN, Hacı Ali (2012), Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 5.

CEMALOĞLU, Necati ve ERTÜRK, Abbas (2008), Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü, Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 46, 67-86.

ÇAM, Aylin (2013), Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

ÇELEBİ, Nurhayat ve TAŞÇI KAYA, Gülşah (2014), Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma), Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 5(9), 43-66.

ÇELİK, Bahadır (2014), İlkokul Ortamında Öğretmenler Tarafından Algılanan Duygusal Bezdirmeye Üzerine Bir Araştırma. Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

ÇİVİLİDAĞ, Aydın (2012), Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12, 129-144.

DEMİR, Şamil (2009), Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, Ankara Barosu Dergisi, 67(2).

ERDEM, Mustafa Ruhan ve PARLAK, Benay (2010), Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, Tbb Dergisi, 88.

GÜLDALI, Olcay (2012), Çalışma Yaşamında Çalışana Psikososyal ve Psikosoma-

tik Açıdan Acı Veren Travmatik Bir Deneyim: Mobbing (Yıldırma), Toplum ve Sosyal Hizmet, 23(2).

GÜVEYİ, Ümit (2013), Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1-2.

KARACAOĞLU, Korhan ve REYHANOĞLU, Meti (2006), 'Kıbrıs Türkü' ve 'Türkiyeli' Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 61-4.

KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ülke Hilal, (2010), Mobbing(Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(1).

KIREL, Çiğdem (2007), Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 317-334.

ORAL, E. Timuçin ve BAŞ, Nesrin (2012), Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.

ÖZDEMİR Serpil, TOSUN Betül, BEBİŞ Hatice ve YAVA Ayla (2013), Hemşire Kaleminden Mobbing: İşyerinde Psikolojik Saldırı. Taf Preventive Medicine Bulletin, 12(2).

ŞENER, Okan (2013), Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Karatekin Edebiyat Dergisi, 1(1), 47-64.

ŞİMŞEK ERTEK, Seyhan (2009), Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Nitel Bir Araştırma. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

TINAZ, Pınar (2001), Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele, Mess Mercek, 58-65.

TUTAR, Hasan (2004), İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2).

YAMAN, Erkan, VİDİNLİOĞLU, Özge ve ÇİTEMEL, Nihan (2010), İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1).

YILDIZ, Kaya (2013), Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 8/6 Spring; 853-879.

YÜCETÜRK, Elif E. (2014), İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü, Çalışma ve Toplum.

www.egitimbirsen.org.tr

www.egitimsenizmir3.org.tr

www.tbmm.gov.tr

www.tdk.gov.tr

www.tisk.org.tr

www.turkegitimsen.org.tr

www.wikipedia.org.tr

