

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

**KAMUDA ÇALIŞAN KADIN SOSYAL ÇALIŞMACILARIN
MOBBİNG GÖRME DURUMUNUN İNCELENMESİ**

Zeynep YILDIRIM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Serap DAŞBAŞ

KONYA-2019

S.Ü. SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Zeynep YILDIRIM tarafından savunulan bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Hizmet Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Juri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KIRLIOĞLU

İmza

Danışman

Doç. Dr. Serap DAŞBAŞ

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Doğa BAŞER

İmza

İmza

Üye

İmza

Üye

İmza

ONAY:

Bu tez, Selçuk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki juri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu 23.05.2019 tarih ve 21/26 sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hasan Hüseyin DÖNMEZ
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Araştırmam süresince yapmış olduğum literatür taramasında, Türkiye’de mobbing (psikolojik taciz) konusu spesifik gruplarla çalışılmamış, genel iş yaşamı olarak değerlendirilmiştir. Özellikle sosyal çalışma alanında mobbing konusu hakkında literatür yok denilecek kadar az olmakla birlikte, sorun bu alanda da ciddi bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Araştırma, akademik literatür içinde yer alan araştırmalar ve toplumsal bağlamda yapılacak uygulamalar açısından kaynak teşkil etmesi umulmaktadır.

Araştırmanın gerçekleşmesinde büyük emeği olan, süreç boyunca bilgilerini benimle paylaşıp, motivasyonumu hep yüksek tutan değerli hocam Doç.Dr. Serap DAŞBAŞ’a, ölçeğin doldurulmasında deneyimlerini benimle paylaşarak bu araştırmanın temelini ortaya çıkaran değerli kadın sosyal çalışmacılara, her yeni gün ailesi, ülkesi için çalışan, emeğini ortaya koyan tüm kadın çalışanlara ve çalışma yaşamım da sabrını ve desteğini benden esirgemeyen eşime, biricik kızım Elif Ziyaşan YILDIRIM’a, kardeşim Beste BOYA’ya ve sevgili aileme teşekkür ederim.

Zeynep YILDIRIM

Konya - 2019

İÇİNDEKİLER

SİMGELER VE KISALTMALAR.....	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY	viii
1. GİRİŞ	1
1.1.Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	2
1.1.1. Toplumsal Cinsiyete Bağlı Statü ve Roller.....	4
1.1.2. Kadına Ait Toplumsal Statü ve Roller.....	6
1.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri	7
1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Ayrımcılık....	10
1.3. İş Yaşamında Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Etkileri	11
1.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımlanması	11
1.3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri	13
1.3.3.İş Yaşamında Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları	15
1.4.Psikolojik Taciz (Mobbing) Sendromu	21
1.5. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayanlar	22
1.5.1. Mobbing (Duygusal Şiddet) Uygulayan Kişilik Tipleri	23
1.6. İş Yerinde Psikolojik Tacizde Sürecinde Mağdur.....	26
1.7. İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Dereceleri	27
1.7.1. Birinci Derece Psikolojik Taciz (Mobbing).....	27
1.7.2. İkinci Derece Psikolojik Taciz (Mobbing)	28
1.7.3. Üçüncü Derece Psikolojik Taciz (Mobbing)	28
1.8.Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları	29
1.9. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Mücadele Yöntemleri.....	31
1.9.1. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Bireysel Mücadele Yöntemleri.....	32
1.9.2. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Örgütsel Mücadele Yöntemleri	34
1.10. Kamusal Alanda Mobbing.....	35
1.11. Sosyal Çalışmanın Temel Kavramları.....	37
1.11.1. Sosyal Çalışma Disiplininde Kullanılan Yaklaşımlar	39
1.12.İş Yaşamında Sosyal Çalışma ve Mobbing.....	41
2.GEREÇ VE YÖNTEM.....	44
2.1. Araştırmanın Problemi	44
2.2. Araştırmanın Amacı	46

2.3. Araştırmanın Önemi	47
2.4. Araştırmanın Varsayımları	48
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	48
2.6.Tanımlar	49
2.7. Araştırmanın Modeli	49
2.8.Evren ve Örneklem.....	49
2.9 Veri Toplama Araçları.....	49
2.9.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu	50
2.9.2. Duygusal Taciz Ölçeği.....	50
2.10. Verilerin Toplanması.....	52
2.11. Verilerin Analizi.....	52
2.12. Araştırmanın Etiği	53
3.BULGULAR	54
3.1 Sosyo-Demografik Özellikler.....	54
3.2. Kadınların Duygusal Taciz Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanlarının Sosyo-demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması	56
4. TARTIŞMA	71
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
5.1.Öneriler.....	79
6. KAYNAKLAR	82
7. EKLER.....	90
EK A: Kişisel Bilgi Formu	90
EK B: DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG) ÖLÇEĞİ.....	92
EK C: Enstitü Onayı.....	94
8. ÖZGEÇMİŞ.....	95

SİMGELER VE KISALTMALAR

TUİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı)

ILO: International Labour Organization

WHO: World Health Organization

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

DSM: The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders

IFSW: International Federation Of Social Worker / Uluslararası Sosyal Hizmet Çalışanları Federasyonu

IASSW: International Association Of Schools of Social Work/ Sosyal Hizmet Okulları Uluslararası Birliği

ÖZET

T.C.

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbing Görme Durumunun İncelenmesi

Zeynep YILDIRIM

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/KONYA-2019

Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye'de kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, meslektaşları ve yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları mobbingin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde incelenmesidir.

Araştırma, kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların mobbing görme durumunun çeşitli değişkenlere göre incelendiği bu araştırma betimsel bir araştırma olup genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir. Çalışmanın evrenini Türkiye'de Bakanlıklar bünyesinde çalışan sosyal çalışmacı kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 2018 Mart ve 2018 Aralık tarihleri arasında çalışmaya gönüllü olan 100 sosyal çalışmacı kadın oluşturmaktadır. Bu çalışmada, istenilen verilerin toplanmasında demografik bilgilere ilişkin soruların olduğu araştırmacı tarafından hazırlanmış Sosyo Demografik Bilgi Formu ve Einarsen ve Raknes'in (1997) de kullanmış olduğu 21 soruluk Duygusal Taciz Ölçeğinin, Ocak (2008) tarafından yeniden geliştirilerek 7 alt boyut ve 39 sorudan oluşan son hali kullanılmıştır. Araştırma kapsamında sosyal çalışmacı kadınlara online anket yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Mobbing Ölçeği ve Alt Ölçekleri ile yaş ve toplam çalışma süresi değişkenlerinin ilişkisinde Spearman Rho korelasyonu; demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarında ise Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan kadınların yaş ortalamasının 32.10 ± 7.37 olduğu, %65.0'i evli, %64.0'ünün eşi çalışmakta, %43.0'ü 1-5 yıl arası meslekte çalışmakta olduğu, %71.0'i lisans mezunu ve %34.0'ü adli alanda çalışmakta olduğu belirlenmiştir. Kadınların %70.0'i çalıştıkları kurumdaki meslektaşlarıyla iletişim sorunu yaşamadığı, %53.0'ü çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunu yaşadığı, %78.0'i çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olduğunu düşünmekte, %54.0'ü kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların

olduğunu düşünmekte, %79.0'u şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kaldığı ve %66.0'sı en fazla yönetici – amirlerden psikolojik tacize maruz kaldığı görülmüştür. Kadınların yaşları ile meslekteki toplam çalışma süresi arttıkça kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeğinden aldıkları puanlarda düşmekte olduğu gibi sonuçlar saptanmıştır.

Çalıştıkları kurumda meslektaşları ve amirleriyle iletişim sorunları yaşayan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeğinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumda meslektaşları ve amirleriyle iletişim sorunları yaşamayan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeğinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışma Türkiye’de kamusal alanda çalışan kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak meslektaşları ve yöneticileri tarafından uygulanan mobbing davranışlarına maruz kalma durumunu belirlemesi, bu durumun organizasyon açısından olumsuz etkilerini ortaya koyması açısından önemli olup, araştırma sonucunun literatüre kaynak oluşturması beklenmektedir. Mobbinge maruz kalan kadın sosyal çalışmacıların karşılaştıkları sorunların ortaya çıkarılarak bu sorunların azaltılmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlanması umulmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal Çalışmacı, Mobbing, Cinsiyet Ayrımcılığı

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Investigation of Mobbing Behavior On Female Social Workers Who Works for Public Sector

Zeynep YILDIRIM

Department of socialwork

MASTER THESIS/ KONYA-2019

The study's aim is to examine the women public sector social workers' mobbing experiences from their colleagues and directors in the public institutions and organizations, within the scope of gender discrimination.

This research is descriptive and correlational survey model, where women public sector social workers' mobbing experiences examined through various variables. The population of the research is women social workers, who work in ministries. The sample of the study is 100 women social workers, who voluntarily participate for the study between March 2018 to December 2018. According to collect demographic information, Socio-Demographic Information Form, Emotional Abuse Scale are applied by Ocak (2008). The researcher reached to women social workers with online survey. The results analyzed with SPSS 21.0 program. For the relationship of "Mobbing Scale and Subscales" and age and professional time variables, the Spearman Rho correlation; for the comparison of demographic variables, the Mann Whitney U and Kruskal Wallis H tests are applied.

It is determined that participants' age mean is 32.10 ± 7.37 , their 65.0% is marries, their 64.0% husbands are working, their 43% are working at this occupation for 1-5 years, their 71% are university graduate and their 34% are working in judicial field. It is found out that women's 70% do not have communication problem with their co-workers, their 53% have communication problem with their directors, their 78% think that there are preventer factors to show professional performance, their 54% think that there are approaches towards discourage women public sector workers, their 79% experience psychological abuse up to now, and their 66% experience psychological abuse mostly from their directors. From the results, it is also found out that as women's age and total professional time increase, their scores on total emotional abuse scale decrease.

It is found out that women who have communication problems with their colleagues and directors in the working places have higher scores on total emotional abuse scale than women who do

not have the very same problem. This study aims to determine the situation of public sector social worker women, who experience mobbing from their colleagues and directors in the public institutions and organizations, within the scope of gender discrimination. Also, this study is significant with regard to reveal the negative effects of this situation for organizations and aims to create a source to literature with its results. It is expected that this study will contribute to studies, which are aimed to reduce these problems, by revealing the problems of social workers who experience mobbing.

Key words: *Social Worker, Mobbing, Sex Discrimination*



1. GİRİŞ

İş yaşamı bireyin hayatının önemli bir bölümünü oluşturur. Kişiler sosyal rollerini tanımlarken, iş yaşamından alıntılar yaparlar, böylece iş yaşamı ve sosyal hayatlarını özdeşleştirirler. Günlerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirirler ve dolayısı ile çalışma arkadaşlarının davranışlarından etkilenirler (Reichert 2003). Bu durum onların çalışma arkadaşlarının davranışlarından etkilenme riskini artırmaktadır.

Her birey, yaşamını devam ettirmek için ekonomik anlamda gelir sahibi olma zorundadır. Bireyin, yemek, içmek, barınmak gibi temel insani gereksinimlerini karşılayabilmek için bir işe sahip olması ve çalışması elzemdir. Öncelik yaşamsal ihtiyaçları karşılamak amacını taşıyor olsa da, iş yaşamında insanlar üretmek, kendilerini gerçekleştirmek, ait olmak gibi ihtiyaçlarına da cevap bulmaktadır. Bireyin işten aldığı doyum onun yaşam doyumunu da etkileyebilmektedir. İşyerinde psikolojik şiddet olarak kabul edilen mobbing bireyin çalışma ortamını çekilmez hale getirerek, başta iş doyumunu olmak üzere motivasyonunu, üretkenliğini ve yaşam doyumunu azaltabilmektedir.

Dünya genelinde olduğu gibi Ülkemizde de kadına yönelik şiddet olgusu önemli bir sorun olarak gündemde yerini almaktadır. Kadına yönelik şiddet konusunda yapılan araştırma, bilimsel ve istatistiki veriler sınırlıdır sebebi ise verilerin toplanması aşamasında konunun hassasiyeti sebebi ile katılımcıların bilgi vermekte zorlanması ve isteksiz olmalarıdır. Fakat son yıllarda özellikle iş yerinde kadına yönelik şiddet konusu önem kazanmış, yapılan bilimsel çalışmaların sayısında artış gözlemlenmiştir. (Budak ve ark 2008).

Kadının aile içerisinde ve toplumsal hayatta yaşadığı fiziksel, cinsel ve duygusal şiddete son yıllarda iş yerinde yaşadığı mobbing-psikolojik şiddette eklenmiştir. Toplumda kadına atfedilen rol ve statüler, ataerkil toplumlarda cinsiyetler arasında ayrıştırma gibi olumsuzluklar doğurmakta ve bu durum kadına yönelik mobbing sürecini hızlandırmaktadır (Karakuş 2014). Kadının işyerinde yaşadığı şiddetin temelinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yattığı görülmektedir. Kadına yönelik toplumsal cinsiyet ayrımcılığı toplumun her kesiminde etkisini gösterirken iş yaşamında baskın bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda kadınlar, mobbing açısından riskli grupta yer almaktadır.

Hem iş hem de ev işleri ile ağır bir yük altında olan kadının, çalışma yaşamına katılarak aile bütçesine katkıda bulunması çoğu zaman göz ardı edilerek annelik ve eş rollerine uygun davranması, ailedeki sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Aile içi rollerinde ve mesleki rollerde kadına verilen temel rol annelik rolüdür ve bu bağlamda kadın çalışma yaşamında yer alırken ev içinde de halen büyük sorumluluklar taşımaktadır (Eken 2010). Bu duruma çalışma ortamında karşılaştığı cinsiyet ayrımcılığı eklendiğinde, kadının başta psikolojik olmak üzere, fiziksel sağlığının da zarar görmesi kaçınılmaz hale gelmektedir.

Sosyal çalışmacılar, işleri gereği dezavantajlı birey ve ailelere hizmet vermekte, sağlık ve sosyal hizmet veren meslek üyeleri ile iş birliği içerisinde çalışmaktadır. Hizmet verdikleri grup açısından hem de kendilerinin hem de birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının işleri yoğun ve streslidir. Psikolojik olarak baskı yaşamaları muhtemel olup, bu durum iş ortamında gerginliğe ve çatışmalara yol açabilir. Bu kapsamda, bu çalışmada sosyal çalışmacıların işyerinde maruz kaldıkları mobbing-psikolojik şiddet durumu belirlenerek, sosyal çalışmacılarda farkındalığı artırması, muhtemel mobbing risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınarak mobbing yaşama olasılığının azaltılmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadınlar ve erkeklere özgü farklılıklar toplum içerisinde statü ve rollere bağlı olmaksızın, temelde biyolojik farklılıklar olup cinsiyeti oluşturur. Cinsiyet biyolojik bir yapıdır, herhangi bir dış etkene bağlı değildir. Cinsiyete bağlı farklılıkları geniş bir perspektiften incelediğimizde, her iki cinsin arasındaki farklılıkların biyolojik ve sosyal olabileceği gibi bu ikilinin etkileşimi sürecinden de kaynaklanabildiğini görürüz. Cinsiyet biyolojik temelli bir güdüdür (Cüceloğlu 2010).

Rosaldo (1980), cinsiyetin biyolojik farklılıklar içerdiğini, toplumsal cinsiyet kavramının ise kültürel olarak kadına ve erkeğe toplumun atfettiği özellikleri içerdiğini belirtmiştir (Kottak 2014).

Bhasin (2003)'e göre; yıllardır toplumda kadın ve erkeğe verilen statü ve rollerin, toplum tarafından atfedilen görevlerin cinsiyete (sex) bağlı olarak, yani biyolojik farklılıklar sebebiyle belirlendiğine, değiştirilemez ve doğal olduğuna dair belirgin kalıplar vardır. Cinsiyet(sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) arasındaki farklılık ise kadının biyolojik özellikleri ve anatomisine dayandırılarak erkeklere

göre toplumda ikincil konumda yer almalarına yol açan genel kanıyla mücadele etmek için ortaya koyulmuş olmasıdır (Erdoğan 2010).

Çizelge 1.1. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları.

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
Cinsiyet doğaldır.	Toplumsal cinsiyet insanlar tarafından oluşturulur, sosyo-kültürelidir.
Cinsiyet biyolojiktir	Sosyo-kültürel olup, eril ve dişil davranış modelleri, roller ve sorumluluklara işaret eder.
Cinsel organlarla belirlenir, üremede farklı rol ve işlevleri vardır.	Toplumsal cinsiyet değişkendir, kültüre zamana, aileye göre değişebilir.
Cinsiyet doğal olarak değişmez.	Toplumsal cinsiyet değiştirilebilir.
Cinsiyet değiştirilemez.	

Kaynak: Bhasin (2003).

Toplumsal cinsiyet, kapsam ve açılımı geniş bir kavramdır (Özaydınlık 2014). Toplumsal cinsiyet kavramına baktığımızda biyolojik farklılıklardan ziyade, toplumsal ve kültürel beklentilerin ifade edildiğini görürüz. Bu sebeple toplumsal cinsiyet rolleri dinamiktir, kültürel ve toplumsal farklılıklara göre değişim gösterebilmektedir (Bhasin 2003).

Toplumsal cinsiyet kavramı kadın ve erkekler arasındaki sosyo-kültürel farklılıkları vurgulamaktadır. Bu farklılıklara bağlı kadın-erkek rolleri toplumların ekonomik, politik sistemlerinden etkilendiği gibi toplumsal değişimlere göre şekillenir (Hablemitoğlu 2006).

Toplumsal cinsiyet kavramının doğurduğu, toplumsal cinsiyet rolleri, her iki cinse atfedilen görevleri içermektedir. Toplumlar kültürel yapılarına bağlı olarak kadın ve erkekten kendilerine verilen bu rollere dayalı görev ve sorumlulukları yerine getirmelerini beklerler (Dökmen 2012). Rice ve Kohl (1996)'a göre "toplumsal cinsiyet, bireyi kadın ve erkek olarak tanımlayan, psikososyal özelliklerdir" (Hepşen 2010).

Cinsiyet farklılıklarına dayalı toplum tarafından oluşturulan bu roller kalıplaşabilir. Bu algı neticesinde aslında gerçekle bağlantısı olmayan beklentiler ortaya çıkabilir (Cüceloğlu 2010). Roller toplumlara göre değişkenlik gösterir, sabit değildir, dinamikdir. Kültürel değerler, toplumun sosyal yapısı, inanışlar gibi birçok etkene bağlı olarak değişkenlik gösterir.

Kültürel olarak kadına ve erkeğe atfedilen roller fiziksel özellikler gözetilerek feminen (kadınsı) ve maskülen (erkeksi) olarak ayrıştırılır. Feminen rollerde genellikle kadın, korunmaya ihtiyaç duyan, sakın, uyumlu, nazik, sevecen, narin iken maskülen (erkeksi) rollerde, atılgan, bağımsız, güçlü, katı, maddi gücü elinde tutan beklentiler olduğunu görmekteyiz. Burger (2006) 'ın da belirttiği gibi kadın, toplumda genellikle sosyal hayatta pasif roller verilmişken, erkeğin sosyal hayata daha aktif katılım göstermesinin beklenildiğini görmekteyiz (Esen ve ark. 2017).

AnnOakley ‘‘Toplumsal Cinsiyet bir kültür meselesidir, kadın ve erkeklerin ‘eril’ ve ‘dişil’ olarak sosyal açıdan sınıflandırılmasına işaret eder, insanların erkek ve kadın olmaları cinsiyete bağlı iken ‘eril’ ve ‘dişil’ olmalarının anlaşılmasında ölçütler kültürel, yere ve zamana göre değişir’’ şeklinde ifade etmiştir (Bhasin 2003).

Toplumsal cinsiyete bağlı sosyal refah politikaları cinsiyet çerçevesinde ele alınmalıdır (Alkan 2005). Bhasin (2003)’e göre birçok toplumsal yapıda kadının erkeğe göre daha az sosyal haklara sahip olması, ikincil konumda görülmesi, erkeklerle eşit işleri yapmasına rağmen daha az ücret ve yine yapmış olduğu işe karşılık daha az değer görmesi gözlenmekte olup, sosyal politikalar ve devletlerin siyasi mekanizmalarında etkilerinin erkek otoriteden daha az olduğu bilinmektedir (Erdoğan 2010).

1.1.1. Toplumsal Cinsiyete Bağlı Statü ve Roller

G. Hamilton(1940) Birey ve toplumun birbirine bağımlı olduğunu ve bireyin parçası olduğu toplumun bireyin davranış ve tutumları üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir (Galipoğlu 2014). Bireyin toplumla olan ilişkisinde ise statü ve rolün öneminin olduğu ifade edilmektedir (Sarı 2011).

Linton(1939) statüyü, onu işgal eden bireyden bağımsız olarak, bulunduğu konuma ait görev ve haklar, olarak ifade ederken, rolün ise statünün dinamik yönünü

ifade ettiğini ve statünün sağladığı hak ve görevleri yerine getirmek olduğunu belirtmiştir (Kasapoğlu 1994).

Toplum bireylerin belli roller üstlenerek yerine, bu rolleri yerine getirmek için çaba göstermiş olduğu bir yapıdır. ‘Rol’ kavramında bireylerin sosyal aktörler olarak sınırları belirlenmiş sorumlulukları yerine getirdiğini görürken, ‘statü’ kavramında ise bireyin toplum içerisinde sahip olduğu sosyal pozisyonu belirleyen bir olgudur (Yolcuoğlu 2014).

Toplumsal cinsiyet kavramını açıklamadaki amaç her bireyin toplum içindeki rollerini, görev ve kendisine tanınmış hakları kullanabilmesi ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı genel anlamda kadın ve erkek için öğrenilen rol kalıplarıdır (Özaydınlık 2014). Rol, toplumsal durumlarda bireylerden beklenen davranış kalıpları olarak tanımlanmıştır (Tan 1979, Vatandaş 2011).

Cinsiyete bağlı roller, algılama kalıpları halinde toplumda var olur ve kuşaklar arası aktarım yoluyla zaman içerisinde kültürün bir parçasını oluşturur (Cüceloğlu 2010). Bireyin cinsiyet algısı, kültürel anlamda toplumsal cinsiyet rolleriyle özdeşleşmiştir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet rolü, bireylerden toplumun beklenti içinde olduğu cinsiyete ilişkin rollerdir. Sosyalleşme sürecindeki kız ve erkek çocuklar oyunları, kişilikleri hatta mesleki seçim ve davranışlarını cinsiyetle bağdaştırarak ‘uygun’ ya da ‘uygun olmayan’ olarak ayırt etmeyi öğrenirler (Levinas 2010, Güneri 2018).

Tüm bu tanımlamalara bakıldığında, toplumsal cinsiyet rollerinin genel anlamda kadın ve erkeğe yönelik toplumsal beklentilerden yola çıkılarak atfedilen görevler “rol” tanımını oluşturmaktadır. Statü olarak ele aldığımızda ise rollerden çıkarımlar yapılarak, yine toplumun cinsiyete bağlı olarak beklentileri ön plana çıkmaktadır.

Statü ve rol kavramları iç içe geçmiş kavramlardır. Rol içermeyen statü yoktur, ya da statü içermeyen bir rol yoktur (Doğan 1982). Linton(1939) statüyü, ona sahip olan bireyden bağımsız temel hak ve ödevler tamamı olarak tanımlarken, rol ise statüye aittir. Rol, statünün dinamik kısmıdır. Kişi sahip olduğu hak ve ödevlerini gerçekleştirdiğinde rolünü de gerçekleştirmiş olur. Aynı zamanda Linton (1939) rol kavramını toplumda var olan kültür’ün belirlediğini vurgulamaktadır (Kasapoğlu 1994).

1.1.2. Kadına Ait Toplumsal Statü ve Roller

Kadına yönelik cinsiyet rollerine ilişkin tutumların, o toplumun cinsiyet rollerine ilişkin algılarına, kadın emeğinin değerine ve istihdamına yönelik gelişimleri de göstermektedir. Kadının hem kamusal alanda çalışma yaşamına katılım oranı hem de çalışma yaşamındaki statüsünü de etkilediği görülmektedir (Özer 2018).

Kadının statüsünü ele aldığımızda erkeğin statüsüne bağlı bir karşılaştırma yaparak tanımlayabiliriz. Kadın statüsü cinsiyet ilişkilerine bağlı belirlenebilir. Aynı zamanda toplumsal ve sosyal ilişkilerde bu tanımlamada önemli bir yer tutar. Bu açıdan kadının statüsü tanımlanırken toplumsal statülerini de içermektedir (Özbay 1992).

Kadına ait toplumsal rol ve statüler kuramsal olarak Oppong ve Abu(1988) tarafından ele alınmış ve yedi temel rol ve statü belirlenmiştir. Bununla birlikte bu kuramsal çerçeve içerisinde ‘‘karar verme’’ ve ‘‘maddi kaynakları kontrol ve sahip olma gücü’’ de incelenmektedir. ‘Yedi Rol Kuramsal Çerçevesinin de her bir rolün kadına hangi ölçüde sosyo-ekonomik statü sağladığı değerlendirilirken yine sosyo-ekonomik yönden ödüllendirildiği rollerde belirlenerek statüye yönelik bir değerlendirme yapılmaktadır. Toplumsal yaşamda kadına atfedilen bu temel yedi rol Oppong ve Abu (1988) ‘ya göre şu şekildedir (Kasapoğlu 1994);

Kadına ait toplumsal yedi temel rol;

- Mesleki (occupational role)
- Annelik (maternal-parental role)
- Eşlik (wife-conjugal role)
- Ev hanımlığı(domestic role)
- Akrabalık (kin role)
- Vatandaşlık (citizen role)
- Kendini gerçekleştirme, bireysellik (self actualising, individual role).

Yapılan bu kuramsal çerçevenin ve sosyolojik bakış açısının beraberinde toplum içerisinde bu tanımlanmış roller, kültürel açıdan farklı derecelendirmelere sahiptir. Toplumda kadınların rol tanımlamalarında eşlik, ev hanımlığı, annelik rolleri ön planda yer alırken mesleki rolü genellikle geri planda tutulmaktadır.

Sosyo-kültürel faktörler ele alındığında özellikle de toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve buna yönelik düzenlenen toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadınlar için genellikle sorumluluk alanı ev içi işlerle sınırlı kalmaktadır. Kadının bu rolü yani ev içindeki sorumlulukları emeğinin karşılığı gözlemlenemeyen, takdiri olmayan bir alan olup kadının kamusal alanda yer almasının önüne geçmektedir. Ayrıca kadınların ev dışında gelir getiren bir işte çalışmaları, erkeklerin ev içerisindeki egemenliğine yönelik bir tehdit olarak algılanıyor olması, kadın işgücünün kamusal alanda daha az yer alması sonucunu da beraberinde getirmektedir (Toksöz 2007).

Kadınlarda mesleki rol kavramına bakıldığında çalıştığı, ürettiği, gelir getiren faaliyeti yürüttü alanı ele almalıyız. Kadının ekonomik faaliyetleri, ekonomi ve istihdama katımı, mülkiyet denetimi mesleki rol ve statüsü kapsamındadır (Kasapoğlu 1994).

Kadının en fazla ikileme düştüğü ve çatışma yaşadığı rol kavramları mesleki rol ve aile içi rolleridir. Rosen(1989)'a göre mesleki rollerde de kadınların açısından da yarıma düştüğünü görülmektedir. Geleneksel yapıdaki kadınların mesleki beklentileri kadın erkek arasındaki çizgiyi koruyarak annelik ve ev içi rollerini birinci planda tutmaktan yana iken, modern yapıdaki kadınlarda geleneksel yapıdaki kadınlara göre eş ve annelik rollerinin yanı sıra sosyal rollerine de ağırlık vererek mesleki açıdan rol ve cinsiyet ayrımı gözetilen işlerde de yer alma düşüncesi ön plana çıkmıştır (Eken 2010).

1.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri

Türkiye’de son yüz elli yılı kapsayan süreçte köklü değişimler yaşanmış ve Türk kadını bu süreç içerisinde toplumda kendisi için yeni rol ve statü arayışı içine girmiştir. Cumhuriyet dönemi ve sonrasında kadının bedensel ve ruhsal yapısını algılayışı, toplumdaki statüsünü algılayışı ile ülkemizde kadın yaşamı açısından büyük farklılıklar gözlemlenmiştir. Bu durumunun yaşanması sadece Türkiye’de yaşanan siyasal ve ekonomik sıçrayışlar bağlamında değil eğitim, sanayi, bürokrasi, tarım, teknoloji gibi toplumun genelini kapsayan değişimleri beraberinde getirirken Türk kadınına da yeni bir statü edinme amacı doğurmuştur (Buz ve Çamur Duyan 2010).

Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında etkin yer almasının önün açan ve iş yaşamını düzenleyen İş Kanunu 8 Haziran 1936 yılında kabul edilmiştir. Bu kanunun ilk maddesinde ‘‘işçi’’nin tanımı yapılmış ve bu tanım kapsamında kadın çalışanlar ilk haklarını edinmişlerdir.

İş kanunun kabulü sonrasında edinilen haklara rağmen kadınların iş yaşamında aktif yer almaları 1950’li yıllarda gelişen hizmet sektörü ile olmuştur. Bu alan kadınlara yeni iş olanakları sunmuştur (Kocacık ve Gökkaya 2005).1950 ve 1960’lı yıllarda zirai meslekler ve ormancılık alanında çalışan kadın nüfusunun %95’lerde olduğu %2,8 ve %2,3 olarak da tamirat ve sanatkâr imalata yönelik kadın istihdamının olduğu gözlemlenmiştir (Doğramacı 1997).

Toplumda sosyokültürel faktörlerin cinsiyete bağlı iş bölümü ve bunun üzerine şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadınların ev içi rollerinin aktif ve ev içi işlerden sorumlu tutuldukları görülmektedir. Ancak kırsal alana bakıldığında aile işletmelerinde, kadınlar eğitim ve tanımlı mesleklerden uzak bir şekilde üretime katılmaktadır. Kentlerde ise işgücü piyasasına bağlı istihdam açığı ve ihtiyacı olan alanlarda eğitim sahibi kadınların işgücüne katılımları artmaktadır. Bu bağlamda kentsel kesimde kadının eğitim seviyesine bağlı işgücüne katılımı anlamlı bir ilişki içerisinde (Toksöz 2007).

Türkiye’de kadın çalışanlar açısından baktığımızda eğitim almış kadınların hizmet sektöründe genellikle uzmanlık isteyen alanlarda çalıştığını görülmektedir. Eğitim almayan kadın çalışanlara bakıldığında ise uzmanlık gerektirmeyen beceriye dayalı işlerde çalıştıkları, hizmet sektörü dışında kalanların ise fabrika işçiliği, kasiyerlik, terzilik, kuaförlük gibi işlerde çalıştıkları belirtilmiştir (Kocacık ve Gökkaya 2005).

İş gücüne katılım oranlarında kadınlar açısından bakıldığında kırsal alanda ve tarım işlerinde katılım oranlarının yüksek görünüyorsa olması kadının ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor olmasıdır. Türkiye’de 1988-2011 dönemleri arasında işgücüne katılan kadın oranı %5,5 düşüş yaşarken kente yaşayan kadın nüfusu sayısı artış göstermiştir. Bunun temel sebebi ise köyden kente göçün artarak devam etmesidir. Bu bağlamda bakıldığında artan kadın nüfusuna rağmen kadının işgücüne katılım oranı ülke ortalamasının altındadır (Önder 2013).

Güncel verilere dayanarak Tüik hane halkı araştırmalarında 2016 verileri doğrultusunda ekonomik faaliyete göre istihdama bakıldığında tarım sektöründe çalışan kadın oranının %28,7, sanayi de 15,9 gözlemlenirken hizmet sektöründe kadın istihdamı dağılımının %55,4 olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna göre bakıldığında ise lise mezunu kadınlarda %33,6, mesleki lise veya teknik meslek lisesi mezunlarında %41,4, yüksek öğretim mezunu kadınlarda ise işgücüne katılımın %71,3 oranında olduğu görülmüştür. Genel bir değerlendirmede ise kadın istihdam oranının erkeklerin yarısından az olduğu belirtilmiştir (TÜİK 2018).

Toplumda yapısal değişmelerin meydana gelmesiyle yeni roller edinen kadınların, eğitim seviyelerini yükseltmeye, kendilerine yönelik farkındalıklarını arttırmaya, hizmet sektörünün yanı sıra diğer sektörlerde de çalışma yaşamında var olmaya çalıştıkları görülmektedir. Ancak ataerkil yapı ve geleneksel tutum kadına yönelik ev dışında yine sınırlamalar getirmektedir. Kadının hem ev içi rollerini hem de sosyal ve mesleki rollerini benimsemesi çatışma içerisinde kalmasına neden olmuştur. Bunun yanı sıra erkek işgücü ile aynı işi yaptığı halde emeğinin karşılığını daha düşük ücretle alarak işgücü seçenekleri arasında ikincil konumda oldukları belirtilmektedir. Kadınların ev içerisinde özellikle eşleri olmak üzere diğer aile fertlerinden, iş yerinde ise çalışma ortamındaki kişilerden sözlü ve fiziki şiddet gördüğü veya tacize maruz kaldığı belirtilmiştir (Kocacık ve Gökkaya 2005).

Günümüzde devletin kadın sorunlarına yönelik güçlü bir destek ağı vardır. Bu durum Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren kadınlara verilen haklar ve kadın yaşamına yönelik yapılan inkılapların bir devamı niteliğindedir. Gelinilen son noktada ise, yaşanan bölge, eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik düzey gibi etkili faktörler farklı kadın profilleri ortaya koymuştur. Ülkemizde yaşanan kadın haklarına yönelik gelişmeler her geçen gün devam etse de toplumun ve ailenin ataerkil düzen yapısı, kadının kamusal alanda etkin bir şekilde yer almasının önüne geçmektedir (Kaçar 2007).

Gelişmeye devam etmekte olan bir ülke olarak kadın nüfusun ihtiyaç ve taleplerinin geri plana itilmemesi, ihmal edilmemesi, sosyal hayatta etkin yer alabilmesinin sağlanması ve makro düzeyde toplumun içinde yer alabilmesinin sağlanması için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir. Gerek sivil toplum örgütleri gerekse kamu kurum ve kuruluşlarının ve akademisyenlerin ortak

platformlarda çalışarak, öncelik olarak gelişimi diğerlerine göre daha az olan bölgelerde eğitim, sağlık, adalet, sosyal hizmet gibi hizmet önceliklerinin başlatılması ve devam ettirilmesi önem teşkil etmektedir (Buz ve Duyan 2010).

1.2.1. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dayalı Ayrımcılık

Çalışma yaşamında kadınlar birçok engelle karşılaşmaktadır. Bu engeller temelde kadınların geleneksel rolleri ve bu geleneksel rollerine uygun toplumsal beklentiler ile çalışma hayatının bağdaştırılamaması, çalışan anneye ve çocuğuna yönelik bakım desteği ve ev işi desteği veren kurum ve kuruluşların olmaması ya da bu hizmetleri verenlerin ücretlerinin yüksek olması, bazı işlerin yazılı yada yazılı olmayan kurallarla kadınlara kapalı olması, kadınların iş yaşamında yükselmelerinin önüne geçilmesi ve desteklenilmemesi ve çalışma yaşamlarında tacize varabilen davranışlarla karşılaşmaları olarak özetlenebilir (Gelegen ve Gediz 2001).

Cinsiyet kavramının organizasyonlar içerisinde bireylerin yaptığı işe bakılarak tanımlandığı görülmektedir. Erkek ve kadınlar için toplumsal cinsiyet rolü bağlamında kamusal ve özel alanlardaki tanımlanmış davranışların aktarımlarla organizasyonlarda da yansıdığı görülmektedir. Bir farklı ifade ile organizasyonlar toplumsal normlardan etkilenmektedir. Kadın erkek arasındaki karşıtlığın toplumsal değerlere dayandığı bilinmektedir. Bu toplumsal ve kültürel değerler organizasyonların yapısında belirleyici olmakla birlikte organizasyonlar erkek ve kadın egemenliğine dayalı olarak nitelik kazanmaktadır ve cinsiyet hiyerarşisi kurulmaktadır. Ayrıca cinsiyet temelli oluşan organizasyon yapılarında roller tanımlanmış olsa da zaman içerisinde değişim gösterebildikleri de görülmüştür (Misci ve ark 2006).

İş yaşantısında cinsiyet ayrımcılığını göstermenin şekillerinden biri işlerin cinsiyete göre sınıflandırılması, yine işlerin erkeksi işler ve kadınsı işler olarak kavramsallaştırılması görülmektedir (Priola 2004).

Kadınların işgücü piyasasında var olmasının sonucunda karşılaştıkları ayrımcılık, eşitsizlik ve yükselmesinin engellenmesi hususunda birçok yaklaşım vardır. Ortodoks iktisatçı, bir işte uzmanlaşmak verimliliği artırır bu bağlamda kadınlar ev işlerinde ve çocuk bakımında erkekler ise ev dışı işlerde üretimin içinde uzmanlaşmaktadırlar. Bu uzmanlaşma sayesinde toplumsal ve ekonomik düzeyde verimlilik artacaktır. Yine bu yaklaşım kapsamında kadınların erkeklerle aynı işi

yapmalarına karşın daha düşük ücret almalarının uzmanlık dışı çalışmaları kaynaklı olduğu görüşü ileri sürülmektedir. Dolayısı ile bu görüşe göre daha düşük ücretle çalıştırılmaları normal görülmektedir. Kadınları ön planda tutan yaklaşımlarda çocuk ve yaşlı bakımı, ev hizmetleri gibi görevlerin toplumsallaşma süreci içerisinde kadınlar tarafından benimsenildiği fakat bu durumun zaman içerisinde değişiklik gösterebilmesinin muhtemel olduğu belirtilmektedir (Güldal 2006).

1.3. İş Yaşamında Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Etkileri

Bu bölümde yaşamında psikolojik taciz (mobbing) ve etkileri anlatıldı.

1.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramının Tanımlanması

Psikolojik Taciz (Mobbing) dünya üzerinde 1970’li yıllarda iş yaşamında konuşulmaya başlanmış, 1980’ler de Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann’ ın iş yerinde yaşanan şiddeti tanımlamak için bir grup yetişkin üzerinde yaptığı çalışmaları açıklarken var olan grup şiddetini tanımlamak için mobbing kavramını kullanmasıyla bu kavram akademik literatürde yer almaya başlamıştır(Leymann ve Gustavssoni 1984).

Leymann 1984 yılında iş yerinde olan yıldırma olaylarını ele aldığı raporunu yayınlamış, bu rapor sonrasında psikolojik taciz (mobbing) kavramı, iş yerinde ki duygusal taciz ve şiddet olaylarını da kapsayarak günümüzdeki anlamını kazanmıştır (Çobanoğlu 2005).

Mobbing kavramı kökünde Latince’den gelen bir kelime olup ‘mobile vulgus’ yani karasızlık, kabalık sözcüklerinden türeyen ‘mob’ sözcüğü, İngilizcede ‘kanun dışı şiddet uygulayan, düzensiz kabalık, çete’ anlamlarına gelmektedir (Tınaz 2013).

Leymann (1990) Mobbingi iş yaşamında kişi veya grup halinde bireye yönelik sistematik biçimde düşmanca ve ahlaki olmayacak şekilde uygulanan psikolojik terör olarak açıklamıştır (Cevher ve Öztürk 2015).

Literatürde bazı kaynaklarda mobbing kavramı ‘bullying’ olarak yer almıştır. Bullying kavramı daha çok fiziksel saldırı ve tehdit anlamları içermesi nedeniyle okullarda görülen şiddet olaylarını karşılamak için kullanılıyor olup iş yerinde yaşanan psikolojik taciz karşılığı ise mobbing olarak değerlendirilmektedir (Davenport, Schwartz, ve Elliot 1999). Mobbing ve bullying kavramlarında ki temel

farklılık, bullying kavramı fiziksel şiddeti içeriyorken, mobbingde durum tamamen fiziksel dışı, psikolojik baskı ve şiddeti içeren yıldırma politikaları kullanan yetişkinler için kullanılmasıdır (Einarsen 2000).

Çizelge 1.2. Mobbing kelimesinin Türkçe karşılıkları.

Duygusal Taciz
İş yerinde Psikolojik Yıldırma
İş yeri Zorbalığı
Yıldırma
İş yerinde Psikolojik Taciz
İş yerinde Psikolojik Yıldırma
Psikolojik Terör
İş yerinde Yıldırma

Kaynak: Çobanoğlu 2005.

“Leymann çatışma ve mobbing kavramlarının birbirinden farkının, olayın ‘‘ne olduğu’’ veya ‘ ‘nasıl olduğu’’ değil, olayların sıklığı, süresi ve olayın etkisi ile açık bir şekilde ortaya çıkan psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar olduğunu belirtmektedir’’ (Tınaz 2006).

Zapf (1999) mobbingi; ‘bireye iş yerinde kaba, zorba, saldırgan ve taciz içeren davranışlarda bulunarak onu kapasitesi altında çalıştırmak, iş yerinde küçük düşürücü pozisyona getirmek’ şeklinde tanımlanmıştır (Yavuz 2007). Leymann (1990) ise mobbing tanımında, iş yerinde bir bireye, kişi yada bir grup tarafından sistematik bir biçimde etik ve ahlak dışı, düşmanca tavırlar olarak ele almıştır (Duman ve Akdemir 2016).

Psikolojik taciz (Mobbing) örgütlerde çalışan bireylerin psiko-sosyal sağlığını olumsuz etkileyen bir olgudur. Aynı zamanda mağdur dışında aynı ortamda yer alan

diğer çalışanlarında sağlığını tehdit etmektedir. İş barışı ve huzurun olmaması iş verimini düşürdüğü gibi söz konusu olgu tüm yönleriyle sosyal bir sorun olmasının yanı sıra bir halk sağlığı problemi haline gelmiştir (Bayat ve Baykal 2015).

Psiko-sosyal problemlerin bir süreci izlemesi ve kapsamı gibi psikolojik taciz (mobbing) olgusu da iş yerinde bir süreci kapsar (Tutar 2004). Bir olayın psikolojik taciz (mobbing) olarak adlandırılması vaka içinde şu üç parametrenin olması önem taşır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper,2003,Mikkelsen ve Einersen, 2001,Vartia2001, Tınaz, Gök ve Karatuna 2013).

- Söz konusu davranışa sistematik bir biçimde maruz bırakılma
- Söz konusu davranışa uzun süreli ve sistematik bir biçimde maruz kalma,
- Davranışı uygulayan ve maruz kalan taraflar arasında güç eşitsizliği
- İş yerinde yaşanan olumsuz durumların tümü psikolojik taciz (mobbing) olmayabilir. Yaşanılan olumsuz sürecin mobbing olgusu sayılabilmesi için;
- İş yerinde gerçekleşiyor olması,
- Üstler tarafından astlara uygulanabiliyor olmasının yanı sıra astların üstlere uygulayabiliyor olması ve eşit konumlarında birbirine uygulayabiliyor olması,
- Sistematik olması,
- Süreklilik ve sıklık arz etmesi,
- Kasıtlı olması,
- İşten uzaklaştırmaya, yıldırmaya ve pasivize etmeye yönelik olması,
- Maruz kalan kişinin maddi manevi bir kaybının oluşması,
- Yapılan davranışın gizli veya aleni bir şekilde uygulanabilir olması, gerektiği belirtilmektedir (ÇSGB 2014).

ILO psikolojik taciz (mobbing) olgusunu tüm dünyada gün geçtikçe artan ve iş yaşamına doğrudan olumsuz etkileri olan bireysel ve örgütsel anlamda büyük bir sorun olarak görmektedir (İlhan2010).

1.3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Türleri

Psikolojik taciz olgusu iş yaşamında herkesin başına gelebilecek bir durumdur (Leymann ve Gustafsson 1996). Genellikle üstlerin astlara uyguladığı bir düşünülen psikolojik taciz (mobbing) eylemi güç ilişkisi bağlamında örgütün her bölümünde görülebilir, mobbing uygulayan kişiler üstler, astlar yada aynı pozisyonda

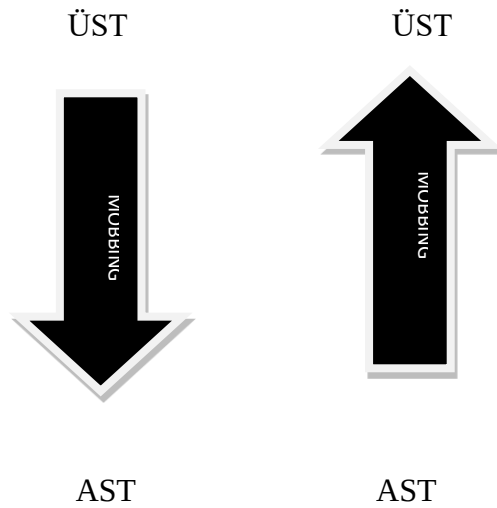
Çalışanlarda diğerk çalışanlara uygulayabilirler (McCord ve Richardson, 2006 ,Fettahlıoğlu 2008).

Bu olgu iş yaşamında örgüt kültürüne bağlı olarak iki türde karşımıza çıkmaktadır. Örgüt içerisinde hiyerarşı fazla ise ‘dikey’ daha az ise ‘yatay’ olarak görülür (Devenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

1.3.2.1. Hiyerarşık (Dikey) Psikolojik Taciz (Mobbing)

Hiyerarşık (Dikey) mobbing kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

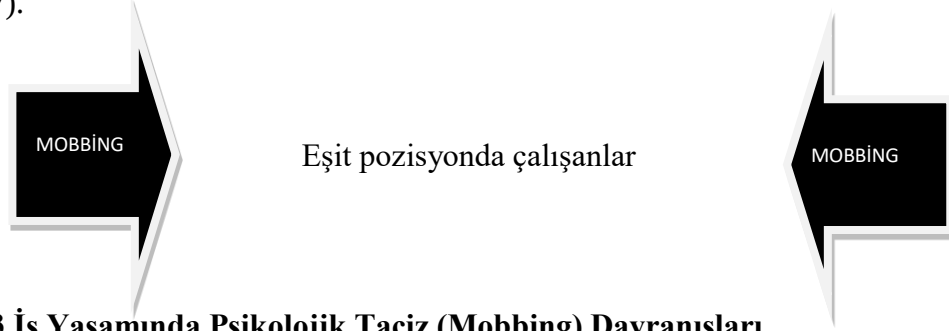
- Üstlerin Astlara Yönelik Psikolojik Taciz Davranışları: Örgütün üstünde, diğerk çalışanlara göre amir pozisyonunda olan kişinin, çalışana yönelik doğrudan saldırgan davranışlarıdır. st olan kişinin gücünü kullandığı görülür, genelde sert ve otoriter üstlerin mobbing uyguladığı düşünüyor olmuş olsa da, çalışanlara karşı eşit davranışlar sergileyen üstlerinde mobbing uygulaması söz konusudur (Işık2007).
- Astların stlere Yönelik Psikolojik Taciz Davranışları : Söz konusu psikolojik taciz (mobbing) davranışlarını astların da üstlere uygulayabildiği görülmüştür (ÇSGB, 2014).



1.3.2.2. Fonksiyonel (Yatay) Psikolojik Taciz (Mobbing)

Yatay psikolojik taciz (mobbing) de; mobbing uygulayan kişi şiddeti uyguladığı kişiye (kurban yada mağdur olarak nitelendirilen) kendi pozisyonuna eş değerde çalışanlar arasından seçmektedir. Mobbinge maruz kalan kişi, söz konusu pozisyonadaki diğerk çalışanlar içerisinden daha yetenekli, başarılı, duygusal zekası

yüksek olması sebebiyle seçilir. Bir diğer faktör olarak örgüte yeni katılan kişi fiziksel görünüşü, dinsel ve bilişsel farklılıkları sebebiyle mobbing davranışına maruz bırakılabilir (Tınaz 2008). Yatay mobbing genellikle eş değer pozisyonundaki kişiler arasında ki kıskançlık ve kişisel yarışlar gibi nedenlerden oluşabilir (Işık 2007).



1.3.3.İş Yaşamında Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları

İş yerinde meydana gelen bir şiddet olgusu olan mobbing nedeniyle yaşanan problemler ve artan işten ayrılmalar sebebiyle 1990'lı yıllarda başta Avrupa olmak üzere birçok ülkede ciddi çalışmalar başlatılmıştır (Tınaz 2006).

İş yaşamında ortaya çıkan psikolojik taciz (Mobbing) geniş bir alana yayıldığı için tanımı zor bir kavramdır. Bu kavram çalışanlara yönelik üst-ast ve eşit pozisyonların arasında yaşanılabilen, sistematik uygulanan her türlü kötü muamele içeren davranışları ifade etmek için kullanılmaktadır (Leymann, 1990;1996, Tınaz 2006).

Bir iş yerinde mobbingin varlığı, çalışan kişinin hedef seçilerek saygısız ve etik olmayan zararlı davranışlara maruz kalmasıyla ortaya çıkan bir süreçtir. Bu sürecin sonucunda ilk olarak, kişi veya grup halinde, yine kişi veya bir gruba yönelik gelişen psikolojik şiddet davranışına maruz kalan mağdur, ilk olarak kendisine, ilerleyen süreçte ise çevresine karşı yabancılaşmaya başlar (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper 2003).

Mobbing aslında karmaşık topluluklara özgü ve karakterize olmuş şiddet davranışının iş yaşamına entegre olmuş çatışma halidir (Manotas 2015). Mobbing kavramını örgütsel boyutta ele alarak işleyen Leymann (1993), kırk beş mobbing davranışı tespit ederek bunu beş temel gruba ayırmıştır (Cevher ve Öztürk 2015). Bu yapılan çalışma Leymann 'ın Mobbing tipolojisi adı altında literatürde geniş yer almaktadır. Günümüzde yapılan bir çok mobbing çalışmasında kaynak olarak kullanılmaktadır.

Çizelge 1.3. Leyman Mobbing Tipolojisi.

Grup	Davranış Göstergeleri
Kendini Göstermeyi ve İletişim oluşumunu Etkilemek	1. Üstünüz kendiniz gösterme olanaklarınızı kısıtlar 2. Sözüünüz sürekli kesilir 3. Meslektaşlarınız yada birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar 4. Yüzünüze karşı bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız. 5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir. 6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir. 7. Telefonla rahatsız ediliyorsunuz. 8. Sözlü tehditler alırsınız. 9. Yazılı tehditler gönderilir 10. Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir. 11. İmalar yolu ile ilişki reddedilir.
Sosyal İlişkilere Saldırıları	1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar 2. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir. 3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir. 4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır. 5. Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.
İtibara Saldırıları	1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur. 2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır. 3. Gülünç durumlara düşürölürsünüz. 4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır. 5. Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır. 6. Bir özrünüze alay edilir. 7. Sizi gülünç düşürmek için, yürüyüşünüz, jestleriniz yada sesiniz taklit edilir. 8. Dini yada siyasi görüşünüze alay edilir. 9. Özel yaşamınızla alay edilir. 10. Milliyetinizle alay edilir. 11. Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya çalışırsınız. 12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır. 13. Kararlarınız sürekli sorgulanır. 14. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.

Çizelge 1.3. (Devam). Leyman Mobbing Tipolojisi.

Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar	1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur. 2. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız. 3. Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir. 4. Eviniz yada iş yerinize zarar verilir. 5. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur. 6. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler verilir. 7. İşiniz sürekli değiştirilir. 8. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir. 9. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki, işler size verilir.
Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar	1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız. 2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır. 3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır. 4. Fiziksel zarar verilir. 5. Doğrudan tacize maruz kalırsınız

Kaynak: Leymann 199, Cevher ve Öztürk 2015.

İş yerinde kişilerin yaşadığı her olumsuz davranışı mobbing olarak algılaması yanlıştır. Yaşanılan olumsuz durumun iş yerinde psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için, üç parametrenin olması gerektiği düşünülmektedir(Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper 2003,Mikkelsen ve Einarsen 2001,Vartia 2001 Akt: Tınaz, Gök ve Karatuna 2013);

- Yaşanılan bu olumsuz durumu oluşturan davranışa sistematik biçimde maruz kalma (Haftada bir yada her gün).
- Olumsuz durumu ortaya çıkaran davranışın en az altı ay devam etmesi.
- Olumsuz duruma maruz bırakan ve mağdur arasında güç eşitsizliğinin olması.

Tiyek (2011) yapmış olduğu literatür çalışması sonrasında bu parametreleri yeniden derlemiştir ve şu şekilde belirtmiştir (Cevher ve Öztürk 2015);

- İş yerinde ortaya çıkmış olması ve gerçekleşmesi gerekmektedir.
- Haftada yada ay için de bir veya birden fazla olması gerekmektedir.
- Rutin bir halde en az altı ay süresince yada minimum üç ay süreyle devam etmiş olması.
- Seçilen kişiyi iş yerinden uzaklaştırmayı hedefleyen davranışlarda bulunulması.

- Mağdur ve psikolojik tacizi uygulayan kişi arasında bir güç eşitsizliğinin söz konusu olması. Bu eşitsizlik otorite yada hiyerarşiye bağlı olmaksızın, sosyal durum, tecrübe, alan içinde uzmanlık gibi konularda da kendini gösterebilir.
- Davranışı uygulayan kişinin temel amacı mağduru iş yerinden uzaklaştırmaktır, bu sebeple değişik davranış kalıpları deneyebilir, kolay yada zorlaşan davranışlar sergileyebilir.
- Davranışı uygulayan kişinin bir diğer amacı da mağdura zarar vermektir.

Psikolojik taciz tüm işyerlerinde karşılaşılabilecek bir problemdir, fakat bu durumun ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bazı etkenler vardır. Bunlar; yönetimin otoriter ve baskıcı bir tutum izlemesi, katı hiyerarşik bir yapıya sahip olunması, etik olmayan davranışlar, iletişimde yetersizlikler olarak sürece zemin hazırlarlar (Leymann, 1990, Vartia 1996). İş yerinde iş barışının bozulması, psikolojik taciz sebebiyle iş veriminin düşmesi ve yine bu duruma bağlı olarak örgüt kültüründe çöküş meydana gelmesi gözlemlenebilir (Bozbel ve Palaz 2007, Akdemir ve Duran 2016).

Sağlıklı bir çalışma ortamında rol ve görev tanımları her zaman açıktır, çalışanlar arasında işbirlikçi ilişkiler oluşmuştur, işe yönelik hedefler ortaktır ve bunlar paylaştırılmıştır, çalışanlar arasındaki ilişkiler açıklık gösterir, örgüt yapısı sağlıklıdır, çatışma ortamı nadiren yaşanır ve buna bağlı yüzleşmelerde yaşanır, açık stratejiler belirlenmiştir, tartışmalarda ve çatışmalarda şeffaflık ve açıklık vardır ve iş yerinde basit ve doğrudan bir iletişim vardır. Çalışma ortamında mobbingin varlığı var ise; roller belirsizdir, ilişkiler işbirlikçi değildir, öngörü eksikliği vardır, ileriye görmeyi engeller, çalışanlar arasındaki ilişkiler belirsizdir, örgütsel kusurlar vardır, uzun süreli, kalıcı ve etik olmayan davranışlar mevcuttur, örgütte stratejiler belirsizdir, çatışma ve tartışmalar gizlenir yada görmezden gelinir, reddedilir, çalışanlar arasında iletişim dolaylı ve baştan savmadır. (WHO 2003).

İş yerinde yaşanan bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran özellik, çatışmayı yaşayanlar arasındaki güç dengesizliği ve bu süreçteki davranışlar ile sürecin uzunluğudur. Normal bir çatışma süreç içermez, davranışlarda rutinlik yada sıklık aranmaz, psikolojik tacizde bu duruma ters olarak sistematik olması ve sıklık içermesi gözlemlenir (Salin 2003).

Psikolojik taciz olgusunun, iş yaşamında yaşanan çatışmadan temelde iki farkı vardır. İlk olarak psikolojik taciz etik olmayan davranışlar içerir, ikincisi ise bir çatışmanın bilindiği gibi oluşturabileceği faydalar olduğu halde mobbing durumunda örgüt tamamen olumsuz etkilenir (WHO 2003) .

İş yerinde yaşanan olumsuz davranışların psikolojik taciz(mobbing) olarak tanımlanabilmesi için süreklilik arz etmesi, sistematik olması ve kasıt içermesi gerekmektedir, bu olguların belirlenebilmesi için ise kurum kültürünün ve söz konusu sürecin detaylı bir şekilde ele alınması gerekmektedir (TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu 2011).

Psikolojik taciz iş yerinde genellikle bir kişi tarafından başlatılır ve çalışma ortamında ki diğer bireylerin bu duruma karşı duyarsız kalması yada davranışı devam ettiren kişiye ortak olmasıyla, psikolojik tacizi uygulayan kişinin gücü artarak, şiddet devam eder (Hartig ve Frosch 2006, Aldıg 2011).

Yapılan olumsuz davranışlar mağdur tarafından yada aynı kurum içerisinde olan diğer çalışanlar tarafından aynı şekilde algılanamayabilir. Bu durumu Tınaz, Bayram ve Ergin (2008) sübjektif ve objektif olarak ikiye ayırmıştır (Tınaz 2013);

- Sübjektif mobbing de mağdurun mobbinge yönelik farkındalığı belirtilir.
- Objektif mobbing ise olumsuz davranışın belirginliği ve varlığı iş yerinde bulunan diğer çalışanlarca gözlemlenebilir durumda olmasıdır.

1.3.4. İş Yaşamında Psikolojik Taciz (Mobbing) Belirtileri

Tınaz (2006) İş yaşamında kişinin yaşadığı olumsuz durumları mobbingden ayırabilmesi, yada mobbingin tespit edilebilmesi açısından belirtileri Davranışsal ve Fizyolojik belirtiler olarak ikiye ayırmıştır. Davranışsal belirtiler Leymann (1993)'ın tipolojisiyle benzerlik göstermektedir.

1.3.4.1. Davranışsal Belirtiler

- Kişiye ait çalışma ortamında kullandığı, telefon, bilgisayar vb. eşyalar aniden bozulur veya kaybolur, yerine yenisi konulmaz.
- İş arkadaşları ile yaşadığı tartışmalar her zamankinden fazla ve sıklıkla yaşanmaya başlanır.

- Sigara kullanmayan veya sigara kokusundan rahatsız olan kişilere yönelik yanındaki masaya sigara kullanan ve ona bu şekilde rahatsızlık verecek başka biri oturtulur.
- Kişi bir başka odaya veya çalışma ortamına girdiğinde oradakiler arasındaki konuşma aniden sonlandırılır veya değiştirilir ve bundan rahatsızlık duyması sağlanır.
- Kişi işiyle ilgili önemli paylaşımlardan ve haberlerden uzak tutulur, bilgi verilmez.
- Kişi hakkında dedikodu yada söylentiler çıkarılarak tüm çalışma ortamına yayılması sağlanır.
- Kişi kapasite ve yeteneklerinin altında yada uzmanlık alanı olmayan işlerde çalıştırılır.
- Kişiye her hareketinin gözlenildiği hissettirilir.
- Giriş, çıkış saatleri, telefon görüşmeleri, çay, kahve molalarında geçirdiği zaman kontrol edilir.
- Diğer çalışanlar tarafından sık sık eleştirilir, dikkate alınmaz küçümsenir.
- İş yerinde belirttiği sözlü ve yazılı talepler dikkate alınmaz, cevap alamaz.
- Astlarına ve üstlerine karşı, kişinin kontrolünü kaybetmesini sağlayacak tepkiler göstermesi için kışkırtılır.
- İş yerinin sosyal veya özel etkinliklerine davet edilmez, soyutlandırılır.
- Dış görünüşü ve giyimine yönelik olumsuz yorumlar yapılır.
- İşle ilgili önerileri reddedilir.
- Kendisinden alt pozisyonda çalışanlara göre düşük ücretle ücretlendirilir (Tınaz 2006).

1.3.4.2. Fizyolojik Belirtiler

- Mental: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati kaybı 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.
- Eklemlemlerle 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 sorunlar.
- Bağışıklık sistemi ile ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme (Tınaz 2006).

1.4.Psikolojik Taciz (Mobbing) Sendromu

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) psiko-sosyal bir olgu olması sebebiyle doğruluğu ve ispatı zor olabilmektedir. Bir süreci kapsamı ve birden çok olumsuz davranışı içermesi, tespit edilmesi ve müdahale edilmesi zor kılınır hale getirmektedir (Baykal 2005).

Psikolojik taciz(mobbing) sendromu, mağdurun yaşadığı taciz süreci sonrasında ortaya çıkan aşamadır. Mobbing sendromu sonrasında kişide, fiziksel, ruhsal ve zihinsel (mental) problemler ortaya çıkabildiği belirtilmiştir (Wornhamm 2003, Tekin 2013). Karakuş, Erbay ve Yüksel (2011) sıkıntı, öfke, karamsarlık, uyku sorunları, depresif belirtiler, anksiyete belirtileri, davranış sorunları görülebildiği gibi depresyon, uyum bozuklukları, yaygın anksiyete ve panik bozukluğu gibi anksiyete bozuklukları, kendini bedensel belirtilerle ifade eden somatoform bozukluklar (somatizasyon, konversiyon, ağrı bozuklukları) görülebildiğini ve kendi kendine çözüm arayışına giden mağdurların, alkol, madde ya da ilaca yönelebileceğini belirtmişlerdir (ÇSGB Mobbing Raporu 2011).

Davenport, Schwartz ve Elliot (2003) psikolojik taciz (mobbing) sendromuna yönelik, sistemli ve sıklıkla gerçekleşen on ayırt edici özellik belirtmişlerdir (Bölükbaşı 2015).

- Sistematik ve devamlı yapılması
- Psikolojik tacizin(mobbingin) doğrudan yada dolaylı yolla yapılıyor olması
- Çalışanların güvenilirliği, doğruluğu ve şerefi ve mesleki yeterliliğine saldırılar
- Kötü niyetli, saldırgan, taciz edici, yıldırıcı ve olumsuz iletişim
- Mağdurun hatalı gösterilmesi
- Bir yada birkaç kişi tarafından mağdura yönelik yapılması
- Kişiyi çalışma ortamından dışlamaya yönelik eylemlerde bulunulması

- İş yerinden uzaklaşmanın, ayrılmasının mağdurun kendi tercihiymiş gibi gösterilmesi
- Kişinin itibarını kaybetmeye, kafasının karıştırmaya, yıldırmaya yönelik eylemlerde bulunulması
- Psikolojik taciz(mobbing) davranışının örgüt yönetimince normal karşılanması, görmezlikten gelinmesi

1.5. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayanlar

Psikolojik taciz (mobbing) sürecinde etkin şekilde rol alan iki taraf vardır. Mağdur, yani psikolojik şiddete maruz kalan taraf ve psikolojik tacizi uygulayan taraf. Çobanoğlu (2005) psikolojik taciz davranışını iş yerinde uygulayanların bu davranışı neden yaptıklarına yönelik kesin bir yargı olmadığı belirtilmiştir. Yapılan araştırmalar ise göstermektedir ki psikolojik tacize uğrayan ve psikolojik tacizi uygulayan kişilerin bazı özellikleri psikolojik tacize uygun bir ortam hazırlamaktadır (Kadın Erkek Eşitliği Komisyon Raporu 2011).

Walter(1993) psikolojik taciz uygulayanların aşağıdaki davranışları sergilediklerini belirtmiştir (Tınaz 2006);

Psikolojik taciz ortamlarında çatışmanın devam etmesi için çaba gösterirler.

- İki davranış arasından saldırgan olan davranış biçimini seçerler.
- Yaptıkları olumsuz davranışlarda suçluluk duygusu duymazlar.
- Suçsuz olduklarını düşünerek, iyi şeyler yaptıklarına inanırlar.
- Kendilerinin kışkırtıldığını düşünerek, yaptıkları olumsuz davranışlarda suçu karşı tarafa yüklerler.
- Psikolojik taciz gören kişinin yaşayacağı olumsuzlukları bildikleri halde bu durumu görmezden gelirler.

Psikolojik tacizi uygulayan kişinin davranışlarının bazı kişilik bozukluğu içerdiği belirtilmektedir (Koçak ve Hayran 2010). Psikolojik taciz davranışına başvuran kişilerin, kendi kişilik eksikliklerini gidermek için, diğer bir ifade ile genellikle ilgiye ihtiyaç duyan, övgü bekleyen, kendini övenlere karşı korumacı tutum sergileyen ve kendisini yapıcı eleştirilere dahi asla tahammül edemeyen kişiler oldukları belirtilmiştir(Kadın Erkek Eşitliği Komisyon Raporu 2011).

Zapf (1999) psikolojik taciz uygulayanların davranışlarını üç gruba ayırmıştır (Fettahoğlu 2008);

- Mikropolitik koşullu psikolojik şiddet,
- Kişisel nedenlerden kaynaklanan psikolojik şiddet
- Bilinçli olmayan psikolojik şiddet

İş yerinde psikolojik taciz uygulayanlarda belirtilen bu üç grup içinde mikropolitik koşullu psikolojik şiddeti uygulama nedeni olarak kişilerin kendi alanlarını korumak ve sabitleştirmek amacıyla, bazı kişileri potansiyel tehlike olarak ve kendi konumlarını sarsacak nitelikte olabileceklerini düşünmeleri sebebiyle şiddet uyguladıkları belirtilmektedir (Tınaz 2006).

İş yaşamında psikolojik tacize başvuran kişilerin ‘özdeşleme’ kullandıkları gözlemlenmiştir (Connly ve Q’Moore, 2003). Özdeşleşme, kişinin kendi kimliğini tanımlaması ve oluşturması sürecinde bir başka bireyin davranış ve kişiliğine yönelik özümsemede bulunmasıdır (Toplum Bilim Terimleri 1975). Bu bağlamda, genellikle aile içerisinde psikolojik şiddete maruz kalmış, özellikle anne ile yeterli bağlanma yaşayamamış ve sağlıklı ilişkiler kuramamış kişilerin bu durumlarını iş ve eğitim hayatlarına taşıyarak psikolojik şiddete başvurdıkları gözlemlenmiştir (Connly ve Q’Moore 2003).

1.5.1. Mobbing (Duygusal Şiddet) Uygulayan Kişilik Tipleri

Cüceloğlu (2010) kişiliği; “Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı yapılaşmış bir ilişki biçimi” olarak tanımlamıştır.

Amerikan Psikiyatri Derneği’nin Tanılayıcı ve İstatiksel Klavuzu (1994) kişiliği; “Dış dünya ve kendisi hakkında düşünmenin, dış dünyayı ve kendisini algılamının, dış dünyayla kendisini ilişkilendirmenin uzun süren örüntüleridir. Kişilik özellikleri, çok çeşitli kişisel ve sosyal bağlamlarda sergilenen kişiliğin en önemli ifadeleridir” şeklinde tanımlamıştır (Orcutt 2011).

İşyerinde psikolojik taciz uygulayan kişilere yönelik, kişilik özelliklerini ortaya koyan, sistematik bir çalışma olmamasına karşın, bazı ortak kişilik özellikleri sergiledikleri gözlemlenmiştir (ÇSGB. Mobbing Bilgilendirme Rehberi 2014).

Psikolojik tacize iş yerinde başvuran kişilerin belirli ortak özellikleri, ruh halleri ve kişilik tipleri vardır (Tarhan 2004).

1.5.1.1. Narsisist Kişilik Bozukluğu

DSM-IV narsisist kişilik bozukluğunu: “Yaygın bir büyüklenmeci örüntü, hayranlık görme ihtiyacı ve empati yokluğu” olarak ifade etmektedir (Orcutt 2011). Patolojik narsisizmde bireydeki kendini aşırı beğenmişlik halinin başkalarının hayranlığını kazanmaya yönelik olması ve kişinin gerçekte kendine güven ve saygı problemleri yaşıyor olması görülmektedir. Kendinde olan bu özgüven ve saygı eksikliğini çevresinde ki insanlarla gidermeye çalıştığı görülür. Onaylanma, takdir edilme ve beğenilme ihtiyacı yüksek olan narsisist kişinin bu ihtiyaçlarını karşılayamadığında, ciddi mutsuzluk ve sıkıntı içine girdiği belirtilmiştir (Battal 2013).

Tarhan (2003)’a göre narsisist mobbingci kişilik özelliklerine sahip bireylerde bazı belirgin unsurlar göze çarpmaktadır. Bunlar (Fettahlıoğlu 2008);

- Kendini önemli ve özel görmek,
- Empati yoksunluğu,
- Kıskançlık, kin ve öfke duygularının yoğunluğu,
- Başkalarından övgü beklemek, özsaygı-özgüven duygusu
- Eleştirilere karşı aşırı duyarlılık, kabul edememe,
- Menfaatçilik,
- Aşırı tutkular,
- Başkalarına bağlı olma durumu, acziyet olarak sıralanabilir.

Narsist kişilik özelliğinin şiddeti beslediği ve çevrelerindeki kişileri aşağılayıp küçük gördükleri, bu kişilere yönelik yaptıkları aşağılama davranışlarında ise kişilerin farklılıklarını sebep olarak gösterdikleri belirtilmiştir (Tarhan 2010).

Narsisist mobbingci olarak gözlemlenen bir kişi iş yerinde yönetici konumunda olduğunda, çalışma ortamında yakın çevresini kendisine hayran kişilerden oluşturur. Süreç içerisinde bu hayran kitlesinden ayrılan yada uzaklaşan kişi mobbing görme açısından hedef kişi haline gelebilir (Kernberg 2006).

1.5.1.2. Paranoid Kişilik Bozukluğu

Paranoid bozuklukta temel olarak kişi, karşı tarafın davranışlarını olumsuz ve kötü niyetli olarak algılayıp, güvensiz ve kuşkucu bir tutum sergiler. İş arkadaşları ve yakın çevrelerinin kendilerine bağlılığı ve güvenilirlikleri üzerine kuşkucu bir yaklaşım sergilerler (Şahin 2009).

Çobanoğlu (2005) Paranoid Kişilik bozukluğunu: “Sıklıkla çocukluk yaşlarda aşırı baskıcı, ezici ve saldırgan tutumlarla ile karşılaşan erkeklerde görülen, kuşkucu, soğuk davranan ve sevgilerini göstermeyen” olarak tanımlamıştır (Alparslan ve Tunç 2009).

Tarhan (2004) ise paranoid kişilik bozukluğunu: “Bireyler alıngan, güvensiz, öfkeli, kinli ve kıskanç bir kişiliğe sahiptirler” şeklinde ifade etmiştir.

1.5.1.3. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu

15 yaşından sonraki süreçte devam eden şekilde, başkalarının hakkını görmezden gelme ve başkalarının hakkına tecavüz etme gibi davranışlarını sergiledikleri gözlemlenir (Şahin 2009). Sergiledikleri davranışların sonucunda başkalarının maruz kaldığı zararlar kendilerine gösterildiğinde inkarcı bir tutum benimseyerek, suçluluk ve pişmanlık duymadıkları gözlemlenir, yüksek zekalı olanlar açık saldırgan davranışlar sergilemezler (Cüceloğlu 2010).

Evlice (2005) anti-sosyal kişilik bozukluğu olanların, iletişim konusunda başarılı oldukları gözlemlenirken sosyal uyum sağlamakta zorlanmaları sebebiyle, çocukluklarından itibaren yalan söyleme ve saldırgan davranışlarda bulunma eğilimlerinin olduğu gözlemlenmiştir (Fettahlıoğlu 2008).

1.5.1.4. Obsesif Kişilik Bozukluğu

Obsessifkompulsif (obsessive-compulsive) düşünce ve davranışların saplantılı hallerini ifade eder. Obsesif bozuklukta tekrar eden düşünceler vardır (Cüceloğlu 2010). Temelinde mükemmeliyetçilik, fazlasıyla düzen isteği olan bireyde, kişisel ilişkilerde fazla kontrolcü yaklaşımları sebebiyle esnek ve açık fikirli olmadıkları ve iş yaşamında da verimlerinin düşük olması gözlemlenir. İşlerinde fazla detaycılık sebebiyle işin asıl amacı dışında detaylarla uğraşarak işlerini bitirmekte zorlanırlar. Bildikleri doğrulardan farklı bilgilere açık değildirler. Bir işi sadece kendileri yaptığını

gibi yapılmasını kabul ederler. Her işin bir yolu, sırası olduğunu ve doğrunun kendi izlediği yol olduğu konusunda ısrarcı oldukları gözlemlenir (Şahin 2009).

1.6. İş Yerinde Psikolojik Tacizde Sürecinde Mağdur

İş yerinde psikolojik taciz, kişiler arasında herhangi bir farklılık gözetmeksizin, tüm çalışanların ve tüm işyerlerinde karşılaşılabilecek bir olgudur (Bayat ve Baykal 2015). İş yaşamında psikolojik taciz gören kişilerin bu durumu tetikleyecek ortak bazı kişilik özellikleri olduğu ifade edilmiş olsa da, bu durumu kanıtlayan ampirik bir çalışma ile bir bulgu elde edilememiştir (Leymann ve Gustafsson 1996). Psikolojik tacize maruz kalanların, yani mağdurun özelliklerinden kaynaklandığını düşünen görüş daha çok iş yerinde amir statüsü ve üst pozisyonda olan kişilerle bu tacizi uygulayan kişilere yakın olan taraflar tarafından benimsendiği belirtilmektedir (Aygün 2012).

Mağdur özellikleri ve psikolojik tacizin nedenleri üzerine yapılan çalışmalarda mağdurun, hakkını aramaktan çekinen, dürüst ve iyi niyetli olan ve çatışmadan kaçan kişiler olduğu gözlemlenmiştir (Çukur 2012). Yapılan bazı araştırmalarda ise mağdurlarla görüşen araştırmacılar bu kişilerin, duygusal zekası yüksek, ilkeli mantıklı ve analiz yapabilen kişiler olduklarını belirtmişlerdir (Davenport, Swartz ve Elliott 2003). Çalışan kişilerin cinsiyet, din, dil, milliyet gibi bazı değiştiremeyeceği durumları sebebiyle psikolojik tacize maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Çukur 2012).

Hoel, Cooper ve Faragher (2012), cinsiyet durumu açısından farklı sonuçlar elde eden çalışmalar yapılmış olduğunu belirtmiş olsalar da, Bjorkqvist, Österman ve Hjelt-Back 1994; Salin 2001 genellemeye bakıldığında cinsiyet açısından kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları ifade edilmiştir (Kök 2006).

Psikolojik taciz kişinin hedef alınarak saygısız ve olumsuz davranışlara maruz kalmasıyla başlayan bir süreçtir. İş yeri içerisinde gerçekleşen psikolojik taciz sonrasında mağdur önce kendisine devamında ise çevresine karşı yabancılaşır. Sürecin devamında ise bıkkınlık, işte performans düşüklüğü, işe yönelik kayıtsızlık ile devam eder ve istifa ile sonuçlanır (Einersen, Hoel, Zapf ve Cooper 2003).

Çalışma ortamında psikolojik taciz, mağdur olan kişi üzerinde duygusal, zihinsel ve ruhsal sağlığının yanı sıra işve mesleki alanda olumsuz etkiler ortaya

çıkartır(Aldıç 2011).İş yerinde psikolojik taciz, sistematik ve sürekli devam etmesi sebebiyle mağdur olan kişiyi psikolojik desteğe ihtiyaç duyar hale getirebilir. Yaşadığı stres, kişinin sosyal ve kişisel problemler yaşamasına neden olabilir (Alparslan ve Tunç 2009).

1.7. İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Dereceleri

Psikolojik taciz, uzun ve sistematik bir süreci kapsamış olmasına karşın, her bireyin etkilenme düzeyi farklılıklar gösterebilir. Söz konusu taciz davranışının yarattığı etki mağdurun hayatında belirgin tahribata yok açmadığı sürece görmezden gelinebilir yada ortaya çıkmayabilir.

Naime ve Naime (2000) belirttiği üzere, iş yaşamında psikolojik tacizle karşılaşan kişilerde intihara neden olabilecek psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmüştür. İş yerinde psikolojik taciz ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlar çalışanların ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir (Naime 2003).

Psikolojik tacizin kişiler üzerindeki etkilerini üç aşamada değerlendirmek mümkündür (Davenport, Swartz ve Elliot 2003). Fakat her birey psikolojik taciz sürecinden farklı etkilenebileceği göz önüne alınarak psikolojik taciz derecelerinin de değerlendirilmesi sürecinde kişilerin öznel değerlerine bakılarak ele alınmasının uygun olacağı söylenilebilir (Fettahlıoğlu 2008).

1.7.1. Birinci Derece Psikolojik Taciz (Mobbing)

Birinci derece psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan kişi bu davranışlara karşı direnç gösterebilir, davranışlara karşı direnir, iş yerinde devam edip tedavi olabilir yada işten ayrılarak söz konusu davranışı sonuçlandırabilir İş yerinde ise çalışanlar açısından arkadaşlarına yapılan bu davranışlara karşı tepki gösterenler olabileceği gibi sessiz kalıp görmezden gelenler olabilir (Davenport, Swartz ve Elliot 2003).

Birinci derece mobbingden etkilenen mağdur kişide sıklıkla karşılaşılan belirtiler ise; (Çobanoğlu 2005).

- Konsantrasyon bozukluğu,
- Uykuya geçişte problem yaşama,
- İşine karşı antipati duyma,

- Alınganlık ve sinirlilik hali,
- Ağlama krizleri.

Birinci derece mobbinge maruz kalan kişi için stresle başa çıkma tekniklerinin geçici bir çözüm olabileceği belirtilmiştir (Baş 2012).

1.7.2. İkinci Derece Psikolojik Taciz (Mobbing)

Birinci derece mobbingin devam etmesi ile ikinci derece mobbingde kişide süreç içerisinde belirgin sağlık problemlerinin çıktığı belirtilmektedir.

İkinci derece mobbing mağduru kişi söz konusu olumsuz davranışlara karşı tepki göstermez, geçici yada uzun süreli fiziksel, ruhsal sağlık sorunları yaşar ve tekrar işe dönme, adapte olmada zorluklar çekebilir. Birinci dereceden farkı ise birinci derecede direnç gösterilebilirken bu aşamada mağdur direnç gösteremez ve yaşanan olumsuz durum sosyal çevre tarafından fark edilir hale gelmiştir. Mağdurun tıbbi tedavi alması gerekliliği ortaya çıkar ve bu durum kişinin iş yaşamını bir diğer boyutta etkilemeye başlar(Davenport, Swartz ve Elliot 2003).

İkinci derece Mobbing mağduru kişide karşılaşılabilecek belirtiler ise; (Çobanoğlu 2005).

- Kalıcı uyku bozukluğu,
- Mide ve bağırsak problemleri,
- Konsantrasyon bozukluğu,
- Gözle görünür kilo problemleri (kilo-alıp verme),
- Depresyon,
- İlaç bağımlılıkları,
- İşe ilgisizlik, işten kaçma, devamsızlık, hastalık izni kullanma,
- Alışılmadık bir anda ortaya çıkan fobiler ve korkular.

1.7.3. Üçüncü Derece Psikolojik Taciz (Mobbing)

İş yaşamında psikolojik tacizin son evresi üçüncü derece mobbing evresidir. Son aşama olan bu evrede kişinin ciddi psikolojik ve fiziksel tedaviye ihtiyaç duyması gözlemlenebilmektedir.

Mağdur olan kişi artık bu evrede işe geri dönemeyecek kadar tahribata uğramıştır. Bu evrede belirgin şekilde psikolojik taciz gördüğü sosyal çevresince de

anlaşılabilir hale gelmiştir. Kişi ruhsal ve fiziksel anlamda zarar görmüştür. Bireyin bu evrede yaşadığı problemlerin çözümü için tıbbi tedavi ve psikolojik destek alması zorunlu hale gelebilmektedir (Davenport, Swartz ve Elliot 2003).

Üçüncü derece mobbing mağdurunda sıklıkla karşılaşılan problemler ise; (Çobanoğlu 2005).

- Panik ataklar,
- Kalp krizi,
- Dalgınlığa bağlı kazalar,
- Ağır depresyon,
- İntihar girişimleri,
- Üçüncü kişilere karşı şiddet içeren eylemlerde bulunma,
- Diğer hastalıklar.

Üçüncü derece mobbing mağduru kişinin uzun süre bu durumu yaşaması sonrasında Travma sonrası Stres bozukluğu yaşayabileceği belirtilmektedir (Baş 2012).

1.8.Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları

Psikolojik tacize yönelik yapılan araştırmalar, yüksek düzeyde stres sebebi olan psikolojik taciz ve sağlık durumu arasında ilişik olduğunu belirtmiştir (Mikkelsen ve Einarsen 2002).

Cassito(2003) iş yaşamında psikolojik tacize maruz kalan kişilerde psikosomatik, davranışsal ve psikopatolojik problemler ortaya çıktığını belirtmiştir (Çetin ve Kurt 2016). Psikolojik taciz mağdurlarında savaş sonrasında yada ciddi felaketler yaşayan insanlarda görülen Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) görüldüğü de belirtilmektedir (Davenport, Swartz ve Elliott 2003).

Bireyin yaşadığı psiko-sosyal problemler doğrudan aileyi de etkileyebilmektedir. İş yaşamında kişinin yaşadığı psikolojik taciz aile içinde de anlaşmazlıklara ayrılıklara neden olabileceği gibi çocuklarında psiko-sosyal gelişimini olumsuz etkilemektedir (Tınaz 2006). Bireysel etkilerin yanı sıra örgüt içinde tedbir alınmadığı takdirde tüm birimlere yayılabilir. Motivasyon ve iş barışını olumsuz etkileyerek iş veriminin de düşmesine neden olmaktadır (Çobanoğlu 2005).

Toplumsal açıdan ele aldığımızda ise bireyin yaşadığı olumsuz duygu durumu ve yaşadığı mutsuzluk suya atılan taş etkisi yaratarak dalgalar halinde birey-aile- toplum için sorun teşkil etmektedir. Toplum içerisinde iş yaşamında psikolojik tacize maruz kalan bireyler işsizlik, intihar eğilimleri, mutsuz aile ve toplumu da ortaya çıkartmaktadır (Çobanoğlu 2005).

Tüm bu olumsuzlukların yanı sıra Tınaz (2006) ‘ın da belirttiği gibi sosyo-ekonomik problemleri de gündeme getirmektedir. Sigorta masrafları, işsizlik, erken emeklilik, sağlık giderleri gibi harcamaların artması ülke ekonomisi içinde olumsuz sonuçlar ortaya koymaktadır (Bölükbaşı 2015).

Çizelge 1.4. Psikolojik tacizin sonuçları.

Psikolojik Tacizin Sonuçları		
Etkisini Gösterdiği Alan	Psikolojik Etkileri	Ekonomik Etkileri
Birey	➤ Mesleğe karşı soğuma, uzaklaşma ➤ Uykusuzluk ➤ Stres ➤ Travma sonrası stres bozukluğu ➤ Fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar ➤ Dışlanma ➤ Arkadaşlardan uzaklaşma, kaybetme	➤ Hukuki işlemlere yönelik masraflar ➤ Sağlık giderleri, ➤ Doktor masrafları, ➤ Terapi masrafları, ➤ İş kaybı sebebiyle gelir düşüşü, ➤ Kapasite altı iş verme, ➤ İş arama süreci,
Aile	➤ Sürece müdahale edememenin verdiği çaresizlik, ➤ Aile içinde bunalım, ➤ Aile içinde anlaşmazlıkların çıkması, ayrılık vb. ➤ Çocukların süreçten	➤ Aile içi gelir düşüşü, ➤ Aile içi anlaşmazlıklar sonucunda boşanma masrafları, ➤ Tedavi–terapi

Çizelge 1.4. (Devam). Psikolojik tacizin sonuçları.

	olumsuz etkilenmesi,	masrafları,
Örgüt	➤ Kalitesiz örgüt kültürü, ➤ Anlaşmazlıklar, ➤ İş gücünde düşüş, ➤ Düşük motivasyon,	➤ İş gücü kaybı- artan hastalık izinleri, ➤ Değişen personel maliyeti, personel hareketliliğinin maliyeti, ➤ Üretimde düşüş, ➤ Kalitede düşüş, ➤ Uzman-kalifiye eleman kaybı, ➤ Tazminat ödemeleri, ➤ Hukuki masraflar (mahkeme vs.)
Toplum	➤ Bireylerde mutsuzluk, ➤ Sisteme-politik açıdan kayıtsızlık,	➤ Sağlık masrafları, ➤ Sigorta masrafları, ➤ İşsizlik vergileri, ➤ Erken iş gücü kayı (emeklilik, malulen emeklilik)

Kaynak: Davenport, Schwartz ve Elliot 2003

1.9. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Mücadele Yöntemleri

İş yaşamında psikolojik tacizle mücadele edebilmek için öncelikle söz konusu psikolojik tacizin varlığının belirlenmesi gerekmektedir. Süreç içerisinde gözle görünür belirtiler ve sonuçlar olmasına rağmen kabulü taraflar tarafından zor olabilir.

Belirlenen ve tanımlanan psikolojik tacizin varlığı mağdur ve örgüt tarafından kabulü sonrasında mücadele sürecine geçilmelidir.

Psikolojik tacizle mücadele sürecinde tacizi gören kişi yani mağdur ve tacizin gerçekleştiği ortam olan örgütün başvurabileceği mücadele yöntemleri vardır. Mağdur kişi öğrenilmiş çaresizlik yaşayabilir. Öğrenilmiş çaresizlik yaşayan kişi mağdur rolünü benimseyerek çözüm yollunun olmadığını düşünebilir. Uygulayan kişi karşısında güçlü durmak ve mağdur rolünü kanıksamamak gerekir(Minibaş ve ark. 2009).

Örgütsel olarak psikolojik taciz ele alındığında çözüm ve mücadele sürecinde, psikolojik tacizin objektif olarak ele alınması gerekmektedir.

1.9.1. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Bireysel Mücadele Yöntemleri

İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin bu durumla mücadele edebilmesi için öncelikle öğrenilmiş çaresiz yaşamaması gerekmektedir (Minibaş ve ark. 2009). Öğrenilmiş çaresizlik yapılabilecek müdahaleler olduğunda dahi kişiyi pasif konuma sokan bir problemdir.

Davenport, Scwartz ve Elliot'a (2003) göre mağdurun baş edebilmesi için öncelikle ;

- Yaşadığı durumun ortaya çıkarttığı üzüntüyü bilinçli yaşamalıdır.
- Kendine olan sorumluluklarını yerine getirmeye devam etmeli ve özsaygısını, öz güvenini pekiştirmelidir.
- Mesleğinden uzaklaşmanın aksine, mesleğine yönelik beceri ve bilgisini geliştirmelidir.
- Kendine uğraşabileceği yeni alanlar bulmalı, yeni beceriler edinmelidir.
- Mağdur-kurban olma düşüncesinden uzaklaşmalıdır.
- Çalıştığı örgüt içerisinde maruz kaldığı duruma yönelik yardım araması gerekmektedir.
- Yasal yollara başvurmalıdır.

Yasal yollara başvurmak her zaman ilk etapta çözümün bir parçası olarak mücadele sürecine dahil edilmek istenilmeyebilir. Bu durum psikolojik tacize maruz kalan çalışan tarafından korkutucu, yorucu ve uzun bir süreç gerektiren bir durum olarak algılanabilir. Çalıştığı ortamda yaşadığı tacizi doğrulayacak delilleri elde

etmek yada yasal sürecin ekonomik maliyeti kişiyi bu seçenekten uzaklaştırabilir. Fakat günümüzde iş yaşamında ciddi bir tehdit olarak algılanan bu durumda bireysel mücadeleye destek olabilecek birden fazla dernek ve devletin yaptırımları da mevcuttur.

Mağdur olan kişi yasal yollardan çözüme karar verdikten sonra yapması gereken söz konusu psikolojik tacizin ispatlanması açısından öncelikle delil toplamaktır. Daha önce dava açmış olan bir çok mağdur, yaşanan psikolojik taciz sürecinde olayları yer-zaman ve olayın içeriği şeklinde yazılı kayıt altına almanın önemli bir husus olduğunu belirtmişlerdir (Çukur 2012).

Arpacıoğlu (2003) ise psikolojik tacizle bireyin başa çıkabilmesi için şu yolları izlemesinin uygun olabileceğini belirtmiştir (Aldıg 2011).

- Psikolojik tacizi uygulayan kişiyle konuşmak, uyarmak, bu davranışlarına son vermesi yönünde görüşmek.
- Kendisine karşı yapılan eylemleri ve anlamsız verilen işleri kayıt altına almak.
- Tacizi uygulayan kişiyi ilk fırsatta yetkili kişiye rapor etmek.
- Yapılan şikâyetler sonrasında örgüt içerisinde bu duruma yönelik önlemleri tedbirleri, yapılanları gözlemlemek.
- Taciz iş yerinde birden fazla kişiyi olumsuz etkiliyorsa gurup olarak şikayette bulunmak.
- Gerekli ise tıbbi ve psikolojik destek almak.
- Söz konusu psikolojik taciz katlanılamayacak düzeyde ise kişinin sağlığını koruması açısından istifa etmek.

19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Başbakanlık Mobbing Genelgesi” ile devletin mobbinge bakış açısı, mağdur olan kişiye mücadele sürecinde destek olacak niteliktedir. Aynı genelge içerisinde bilgisinin yer aldığı, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait olan ALO 170 bilgi ve şikayet hattı mobbing görmüş olan mağdur kişiye psikolojik destek sağlamaktadır. Bu adımları gerçekleştiren mağdurun yasal sürece daha olumlu yaklaşabileceği düşünülmektedir.

1.9.2. Psikolojik Tacizle (Mobbing) Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz her örgütte görülebilir. Her örgüt kendi içinde faili ve mağduru ortaya çıkartabilme potansiyeline sahiptir. Bu sebeple her örgüt kendi içinde psikolojik tacizi yönetebilme yeteneğine sahip olmalıdır (Tutar 2004).

İş yeri psikolojik taciz davranışının varlığı söz konusu olduğunda bu durumu tanımlamak, çözmek ve örgüt üzerindeki etkilerini kaldırmakla yükümlüdür (Sheehan 1999).

Çalışanların ve iş verenlerin iş yerinde psikolojik tacizin içeriğini bilmesi ve bunun yasal sonuçlarını, yaptırımlarını, şartlarının ne olduğunu bilmesi ve bu konuda eğitilmesinin mücadele ve önlemede önemli bir etkisi vardır (Güzel ve Ertan 2008).

Psikolojik tacize yönelik örgüt ve çalışanların bir sistem ve politika belirlemesi ve uygulaması psikolojik tacizin önlenmesinin yanı sıra örgüt ikliminde de düzelmelere yardımcı olacaktır (Glover ve ark. 1998).

Örgütsel anlamda psikolojik tacizle mücadelede yönetim önemli bir role sahiptir. Örgüt yöneticilerinin çalışanlarla ilişki ve iletişimde başarılı, örgüt içerisinde çalışanlar arasında ki iletişim ve ilişkileri doğru değerlendirme becerisine sahip kişiler olması örgüt içinde psikolojik taciz riskini azaltacaktır (Budak 2008). Tutar (2004) örgüt içinde yaşanan psikolojik tacizin sebebi olarak duygusal zekadan yoksun yöneticileri sorumlu olarak görmektedir. Yönetimin psikolojik tacize karşı önleyici ve koruyucu bir tutum izlemesi yada psikolojik taciz durumunun yaşanması halinde ise objektif olarak tarafları değerlendirerek somut somut çözümler sunabilme becerisine sahip olması, örgütlerde bu riski azaltacaktır (Gök 2013).

Davenport, Schwartz ve Elliot (2003), yapmış oldukları çalışmada örgütler için psikolojik tacizin önlenmesine yönelik on iki madde önermiştir;

- Örgütün amaçlarında, personele yönelik hedeflerin olması ve tüm çalışanlara aynı değeri veren değerler sisteminin olması,
- Örgüt yapısında tanımlanmış raporlandırma sisteminin olması,
- Örgüt içinde iş tanımların net bir şekilde görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- Örgütün personele yönelik, personelden beklenen davranışları, etik ve ahlaki kuralları içeren kapsamlı ve yasal politikaların oluşturulmuş olması,
- Disipline yönelik konularda tarafsız, kalıcı davranışların olması,

- Çalışanların örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş olması, örgüt içindeki rolleri konusunda eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Psikolojik taciz konusunda da, örgüt içinde yaşanıldığı takdirde belirtileri hemen saptayabilecek derecede eğitilmiş olmaları gerekmektedir.
- Örgüt için yeni işe alımlarda, işe alınacak kişilerde iş açısından uzmanlık ve teknik bilginin yanında duygusal zekaya sahip, sorun çözme ve ekip çalışmasına yatkınlık aranmalıdır.
- İş eğitimlerinde (hizmet içi eğitimler) teknik bilgilerin yanı sıra insan ilişkilerine yönelik eğitimlerin de verilmesi gerekmektedir.
- Örgüt içinde iletişimin açık, dürüst ve zamanında olması ve iyi bir iletişim için dürüstlüğün temel ilke olması, çalışanlar için demokratik bir ortamın oluşturulması, düşünce ve fikirlerini paylaşabiliyor olmaları önemlidir. Örgüt içinde liderler ve uygulayıcılar arasındaki iletişimin doğrudan yapılabiliyor olması gerekmektedir.
- Örgütün hedefine ulaşabilmesi için personelin katılımın en üst düzeye çıkarılabilecek yapıya sahip olmalıdır.
- Örgüt, sistem içinde ortaya çıkabilecek tüm problemleri çözebilecek kapasitede olmalıdır. Problemin çözümü ve çözüm sürecini takip edebilmelidir. Bu durum psikolojik tacizi önlemede önemli bir durumdur.
- Örgüt içinde çalışanlara yönelik yardım programları olmalıdır.

1.10. Kamusal Alanda Mobbing

Günümüzde psikolojik taciz iş yerlerinde yaygın bir sorun alanıdır (Naime 2002). Psikolojik taciz çoğunlukla sözel saldırganlıklar içermektedir, fakat fiziksel şiddetinde olduğu görülebilir (Einarsen 2000). Bu bağlamda ele alında; yapılan yasal yaptırımlar, düzenlemeler, kamu kurum ve kuruluşlarında fiziksel şiddete yönelik ciddi yaptırımlar uygulaması ve kabul görmemesi sebebiyle, psikolojik tacizin yaygın olduğunu göstermektedir (Köse (Günel), Yıldırım 2013).

19.03.2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan (2011\2) Başbakanlık Genelgesi, ülkemizde iş yerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda kamu kurum ve kuruluşlarına yasal zorunluluk getirmiştir.

Yasalarında belirttiği üzere kamu kurumları kamu yararına hizmet etmekle yükümlü makamlardır. Kamu çalışanları bu hizmeti gerçekleştirmek adına kamusal

gücü kullanmaktadırlar. Bu sebeple kamu çalışanlarının davranışları önemli olup, kamu görevlilerinin gerek personelin, gerekse vatandaşın haklarını korumak adına gerekli önlemi almazdır (Terzi 2013).

Davenport ve ark. (2003) kamu kurum kuruluşlarında çalışan kişilere yönelik akademik kariyer, yükselme ve ücret konusunda yapılan adaletsizliklerin psikolojik tacizi tetiklediğini belirtmiştir. İş yerinde psikolojik taciz olgusu her örgütte farklı zaman ve boyutlarda ortaya çıkabilir. Bu durum içerisinde önem arz eden husus psikolojik taciz olgusunun sistemli bir çerçeve içerisinde değerlendirilerek çözülmesidir. Bu sebeple yönetici-amir konumundaki kişilerin iş yeri içerisinde psiko-sosyal davranışlara önem vermesi gerekmektedir (Demirel 2009). Fakat kamusal alanda yapılan araştırmalarda Bakanlıklarda çalışan kamu personelinin çoğunlukla psikolojik tacizi amirleri tarafından görmesi sebebiyle bir üst makama başvursalar dahi sonuç alamadıkları gözlemlenmiştir (Terzi 2013). Bu bağlamda özellikle ülkemizde katı hiyerarşik sistemin uygulandığı kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet kalitesini arttırabilmek için bireysel ve toplumsal bilinçlendirme yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Şimşek 2013).

Demirel (2009) ise kamu kurum kuruluşlarına yönelik yapmış olduğu araştırmada psikolojik taciz davranışının kamu kurum ve kuruluşlarında psikolojik taciz davranışlarının şu şekilde ortaya çıktığını belirtmiştir;

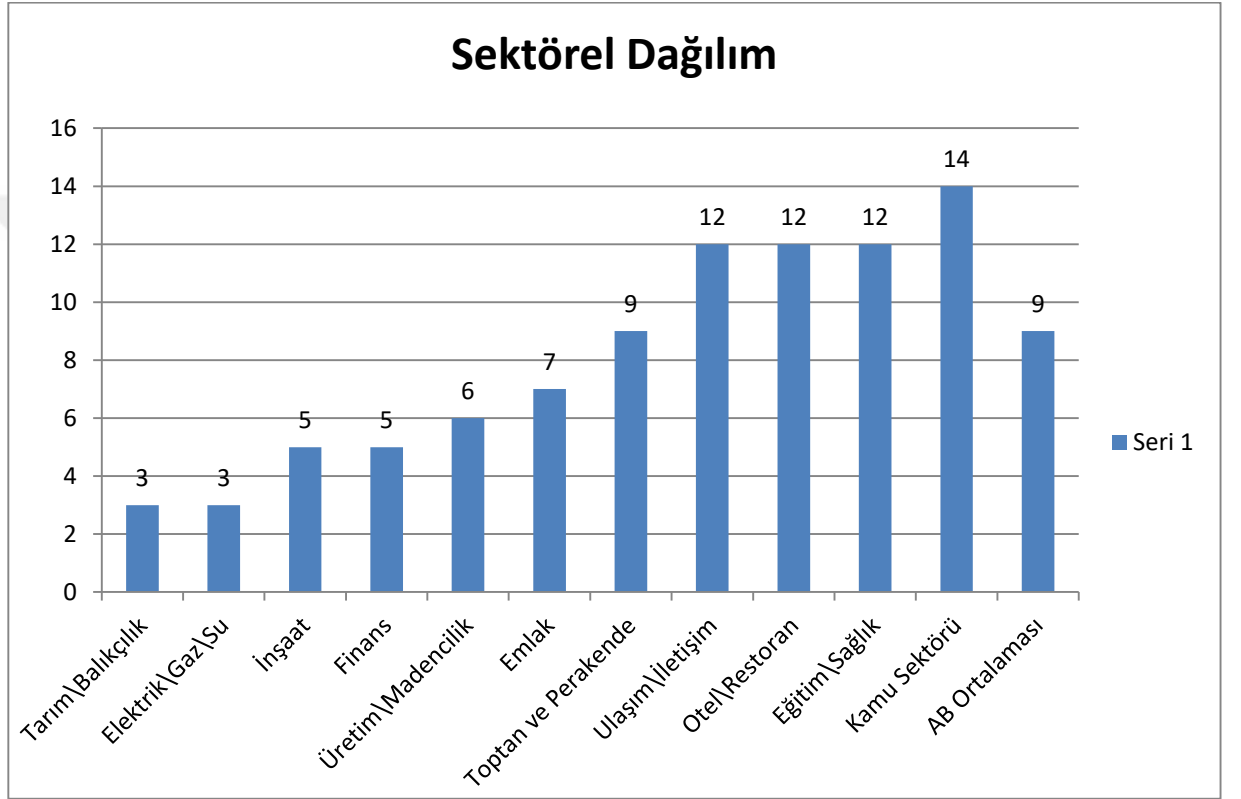
- Haksız suçlamalar,
- Genel taciz,
- Küçük düşürme,
- Gurup ve kurumdan soğutma,
- Onur ve gururuyla oynama,
- Makam ve gücünü bu yönde kullanma.

Paolt ve Merilte 1996 ve 2000’li yıllarda hazırladıkları 2. ve 3. Avrupa İş Koşulları Raporunda yer alan mobbing verilerinde, yapılan araştırmalarda %14 oranıyla kamu sektörünün diğer sektörlerden daha fazla mobbing ortamı oluşturduğunu belirtmişlerdir (Yüçetürk ve Öke 2005).

Gün ve Avan (2013) kamuda mobbing gören bir kişinin genellikle iş performansının düştüğü ve başka kurumlara geçme arayışı içerirse girdiği belirtilmektedir. Ayrıca 2013 yılına kadar Mobbinge Mücadele Derneğine başvuran

21.000 kişinin içerisinde ki mağdurlardan %55'inin kamudan, %45'inin ise özel sektörden olduğunu belirtmişlerdir. Ferrari (2004) çalışmasında, Dublin Vakfı'na (DublinFoundation) göre psikolojik taciz vakalarının %14 'lük dilimle en fazla kamu sektöründe yaşandığını belirtmiştir (Akgeçik ve ark. 2007).

ILO (2003) verilerine göre kamu hizmetlerinde özellikle büro, sağlık, eğitim, turizm, eğlence, otelcilik, ve taşıma sektöründe psikolojik tacizin görüldüğünü belirtmiştir (Berker ve Agtaş 2013).



Şekil 1. AB'de iş yerlerinde psikolojik taciz görenlerin sektörlere göre dağılımı (DiMartino ve ark. 2003).

1.11. Sosyal Çalışmanın Temel Kavramları

Sosyal çalışma mesleği temelde, sosyal işlevsellik açısından problem yaşayan birey ve toplumla çalışırken yani mikro-mezzo-makro uygulamalarda aynı şekilde bu problemi yaşayan bireysel ve toplumsal değerlerin içinde bulunduğu sosyal ağlarla karşılıklı etkileşiminden ortaya çıkan sorunların giderilmesini amaçlar. Bu bağlamda temel çalışma alanı bireysel tedavi (terapi) mi yada toplumda var olan sosyal koşulların (sosyal refah/ sosyal reform) iyileştirilmesi üzerine olduğu, sosyal çalışmanın var oluşundan bugüne süre gelen bir tartışmadır (Duyan ve ark. 2008).

Sosyal çalışmanın odak noktası mesleğin uygulayıcıları olan sosyal çalışmacıların alan içerisinde bu uygulamalarını gerçekleştirebilmeleri için gerekli vizyonu sağlamaktır. Bu bağlamda sosyal çalışma sadece birey ve aile açısından yani mikro ve mezzo olan alanlarda değil aynı zamanda sosyal koşulların da düzenlenmesi ve bu bağlamda bireyin ve çevresinin ele alındığı kendine ait teknikleri olan bir meslektir (Yolcuoğlu 2014).

Sosyal çalışma disiplini toplumda var olan tüm bireylerin refah seviyesini arttırmak için psiko-sosyal gelişimin ve işlevselliğin etkili kullanılmasını ve toplumsal gelişim ve değişimleri sağlamaya katkı sağlayan meslek olarak tanımlanmaktadır (Barker 1995).

Sosyal çalışma mesleği için IFSW ve IASSW Genel Kurulu 2014 yılında küresel bir tanım yapmıştır. Bu tanım kapsamında; “ Sosyal hizmet; Bireyin sosyal gelişim ve değişiminin yanı sıra, güçlenmesi ve özgürleşmesi bakımından onu destekleyen uygulamaya dayalı akademik bir disiplin ve meslektir.” Ifadesini genel bir tanım olarak ele alabilmekteyiz. Bununla birlikte IFSW ve IASSW (2014) sosyal çalışma mesleğinin insan hakları ve sosyal adaleti temel ilkeler olarak kabul ettiğini , sosyal çalışma teorilerinde beşeri ve sosyal bilimleri kullanan, insan yaşamının problemleri ile mücadele ederek bireylerin iyilik halini sağlamak için bireylerle çalışan disiplindir şeklinde ifade etmektedir.

Gibelman (1995)’ın belirttiği üzere sosyal çalışma mesleği tarihi süreç içerisinde, bulunduğu sosyo-ekonomik, kültürel ve sosyo-politik iklime göre mesleki hedef, amaç ve kullanılan mesleki yöntemlerini oluşturmuş, mesleğin genel misyonu kadar mesleğin alan içerisinde uygulayıcıları olan sosyal çalışmacılarında yöntem ve teknikleri bu süreçlerden etkilenmiştir (Duyan ve ark 2008).

Sosyal çalışma mesleği beşeri ve sosyal bilimlerden faydalansa da uygulamada kendine özgü müdahale teknikleri kullanır. Sosyal çalışma bu tekniklerini mikro, mezzo ve makro seviyede alan içerisinde kullanır. Fakat sosyal çalışmasının odaklanmış olduğu husus, çevresi içinde bireydir. Sosyal çalışma bireyi bio-psiko-sosyal olarak ele alır ve bütüncül bir yaklaşımda değerlendirir. Bu sebeple alan içerisinde multidisipliner bir çalışma güder (Kut 2010).

1.11.1. Sosyal Çalışma Disiplininde Kullanılan Yaklaşımlar

Sosyal çalışma disiplini bir mesleki bir çerçevede ele almak için birden fazla yaklaşım kullanılmaktadır. Sosyal çalışmacı, çalıştığı alana göre, müracaatçı kitlesinin ve müdahale alanı içerisinde farklı yaklaşımları tek başına yada bir arada kullanarak bir müdahale planı oluşturulmaktadır.

Payne (1997) ifadesi ile sosyal çalışma alanı içerisinde kullanılan bu yaklaşımlarından bazıları şu şekildedir;

- Varoluşçu Yaklaşım,
- Davranışçı Yaklaşım,
- Rasyonel Yaklaşım,
- Gerçekçi Yaklaşım,
- Sorun Çözme Yaklaşımı,
- Krize Müdahale Yaklaşımı,
- Sistem ve Ekolojik Yaklaşım,
- Fonksiyonel Yaklaşım,
- Psiko-sosyal Yaklaşım,
- Aile Tedavisi Yaklaşımı,
- Görev Merkezli Yaklaşım,
- Radikal Yaklaşım ,

Olarak tanımlanabilir (Duyan 1997, Çamur Duyan 2011).

Belirtildiği gibi çok yönlü ve multidisipliner bir çalışmayı içeren sosyal çalışma alanı sosyal ve beşeri bilimlerden de etkilenerek farklı yaklaşımları müdahale alanı içerisinde kullanabilmektedir. Ancak temelde sosyal çalışma alanı içerisinde literatürde de gözlemlendiği üzere genelci sosyal çalışmanın yaklaşımları olarak kullanılan kuram ve yaklaşımlar olarak,

- Sistem Kuramı,
- Ekolojik Yaklaşım,
- Güçlendirme Yaklaşımı,

kullanıldığı görülmüştür.

Bu yaklaşım ve kurumları sosyal çalışmanın temellerini oluşturduğunu belirtmek mümkündür (Duyan ve ark. 2010).

1.11.1.1 Sistem Kuramı

Sistem kuramı , bütüncüdür. Compton ve Galaway (1979) sistem kuramının sosyal çalışma disiplini için oldukça uygun şartlar sağladığını, bir sistemin sürekli etkileşim içerisinde olduğunu ve bağlantıları olan bir bütünün parçaları olduğunu belirtmektedir (Yolcuoğlu 2014).

Sistem kuramı ilk olarak sosyal çalışma alanında Bertalanffy'nin genel sistem kuramının kullanımı ile başlamıştır. Genel sistem kuramına göre tüm organizmalar bir sistemdir ve alt sistemlerden oluşur. Bu durum biyolojik ve teknik sistemlere göre sosyal çalışma alanında aile, grup, toplum gibi var olan sosyal sistemlerde uygulanabilmektedir (Baykara Acar ve Acar 2002).

Pincus ve Minahan (1973), insan davranışlarının bu yaklaşım kapsamında sistemlerin etkisinin fark edilmesi, informal ya da doğal sistemlerin tanımlanması (aile, arkadaşlar, komşular, iş arkadaşları), formal sistemlerin tanımlanması (toplum organizasyonları, birlikleri, meslek örgütleri) ve toplumsal sistemlerin tanımlanması (hükümet, hastaneler ve okullar), uygulama alanı içerisinde temel sistemler olan değişim ajanı, müracaatçı, hedef ve eylem sistemlerinin kavramsallaştırılması ve aşamalar ve sistematik uygulamalar yöntemleri şeklinde ifade etmiştir (Duyan ve ark. 2010).

Sistem kuramı ortaya çıkan problemlerde bireyin eksiklikleri yada güçsüzlüklerinden ziyade problemi sistem içerisinde arar. Sistemler etkileşim içinde olması nedeni ile bir sorunun çözümü sistemle bağlantılı görülür. Basit neden-sonuç ilişkilerine karşındır (Yolcuoğlu 2014).

Sistem kuramında bilgi bir problemi çoklu perspektiften bütüncül bir biçimde değerlendirebilme olanağı sağlar (Baykara Acar ve Acar 2002).

1.11.1.2. Ekolojik Yaklaşım

Corliss ve Corliss'in belirttiği üzere, ekolojik yaklaşımda önemli olan topluluğu oluşturan birey gruplarının birbiri ile olan ilişkilerine odaklanmaktır. Sistem teorisinde belirtildiği gibi birey ve çevresi arasında sürekli bir etkileşim aynı şekilde topluluk ve çevresi arasında da bir süregelen bir etkileşim söz konusudur. Bu bağlamda sağlıklı toplumsal yapılar birbiri ve çevresi ile uyum sağlayabilen yapılardır (Duyan ve ark. 2010).

1.11.1.3. Güçlendirme Yaklaşımı

Güçlendirme yaklaşımı sosyal işlevlerini yerine getirmede problem yaşayan ve sağlıklı bir şekilde yerine getiremeyen bireylerin sorumluluklarını yerine getirmelerinde yardımcı olma yöntemi üzerinedir. Payne (1997)'e göre güçlendirme yaklaşımında temel amaç, sosyal adalettir. Bireyler kriz anında ya da duygusal buhran dönemlerinde doğal destek unsurunu olan aile üyeleri ve arkadaşlarının desteklerine ihtiyaç duyarlar. Bireyin hayatında yer alan bu enformel yardımcılardan oluşan sosyal destek grupları bireyin psiko-sosyal sağlığı ve uyum süreci üzerinde önemli etkiye sahiptir (Yolcuoğlu 2014).

Güçlendirme yaklaşımında öne çıkan ilkeler ;

- Sosyal çalışmacının müracaatçısının güçlü yanları olduğunu kabul etmesi,
- Sosyal çalışmacısının müracaatçısı ile işbirliğine dayalı bir ilişki kurması,
- Bireyin bulunduğu her çevre kullanılabilir bir kaynak bulundurur,
- Müracaatçı yaşadığı problemde bir kurban olduğu düşüncesinden uzak olmasıdır.

Güçlendirme yaklaşımı sosyal çalışmanın bir alanı alan kadın sorunları açısından da önem teşkil eden bir modeldir. Güçlendirme yaklaşımı özel ve kamusal alanda yaşanan eşitsizliğin ve kadına karşı hiyerarşide ortaya çıkan ikincil konumlandırmanın ortadan kaldırılmasını ve kadınların güçlendirilmesine yönelik çalışmalarda kullanılacak bir yaklaşımdır.

1.12. İş Yaşamında Sosyal Çalışma ve Mobbing

Günümüz toplumlarında kalkınmanın insana bağlı olmasından hareketle sosyal hizmetler, bireyi toplum içinde ve etkileşimde bulunduğu diğer tüm toplumsal sistemler sistemlerle ele alarak, etkileşimini ve işlevselliğini sürdürmesi aşamasında ki engelleri kaldırmayı hedeflerken, toplumda yer alan olanak ve koşulları ise bireyin kendisini geliştirmesi ve değiştirmesi için kullanan bir meslektir (Kut 1988).

Sosyal hizmet disiplini uygulayıcıları olan sosyal çalışmacılar, mesleğin yeterli tanınırlığa ulaşmaması sebebiyle mesleğini uygulamada problemler yaşamaktadırlar. Bununla birlikte mevcut sosyal çalışmacıların gelişmiş ülkelere göre alan içerisinde daha fazla performans sergilemek zorunda olduğu bilinmektedir (Saylan 2002).

Sosyal hizmet mesleği çok yönlü ve uygulama alanı geniş olan bir disiplin olması sebebi ile iş yerinde ve kamu sektöründe çalışan bireyin karşılaştığı problemlerde baş etme kapasitesini geliştirmesinde önemli bir rol oynar. İş yaşantısında özellikle yönetici-çalışan ilişkileri ve diğer çalışanlarla ilişkileri düzenleme, iletişim problemleri, İş doyumu ve verimliliğin artırılması yönünde çalışmalar, çalışan hakları gibi konularda da çalışabilecek bilgi beceri ve donanıma sahip olan sosyal çalışmacıların bu alan içindeki gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İş yerinde sosyal çalışma konusunda literatür taramasında belirgin bir veri bulunamamakla birlikte endüstriyel sosyal çalışma alanı ile iş yerinde sosyal çalışmanın örtüşebileceği düşünülmüştür.

İş yerinde sosyal çalışmada görev alan bir sosyal çalışmacı;

- Çalışanlara yönelik danışmanlık,
- Çalışan destek programlarının koordinasyonları,
- Çalışan kaynakları yöneticisi,
- Madde bağımlılığı hizmetleri koordinasyonu,
- Pozitif ayrımcılık
- Eğitim danışmanlığı,
- İnsan kaynakları yönetimi,
- Kariyer planlama,
- Gelişim Rehberliği, gibi görevler alabilirler. Çalışanlar yönelik destek programlarında sosyal çalışmacıların etkin rol almaktadır (Zastrow 2013).

İş yerlerinde de sosyal çalışmacılar koruyucu, önleyici, değiştirici geliştirici gibi temel işlevlerini kullanırken, yine iş yerinin büyük bir sorunsalı olan mobbinge karşı da , yönetim ve çalışanlara yönelik psikolojik tacizle mücadele açısından politika ve programlar geliştirmek ve iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma riski bulunan yada maruz kalan bireylere yönelik danışmanlık yaparak savunuculuk rolünü yerine getirmelidir(Aktaş 2014).

İş yerinde mobbingle çalışan bir sosyal çalışmacının iş yaşamında sosyal çalışma konusuna hakim olduğu kadar çalışma yaşamına yönelik mevzuata da hakim olması gerekmektedir. Ülkemizde 657 sayılı Devlet memurları hakkındaki hazırlanmış kanun içerisinde doğrudan mobbing önleyici bir hüküm bulunmamakla birlikte, amir ve memur ilişkileri, memurların çalışma yaşamındaki diğer çalışanlarla ilişkilerinin

düzenlemeye yönelik hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler doğrultusunda sosyal çalışmacı iş yerinde müracaatçısı ile çalışabilecek bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Aynı şekilde kendi çalışma ortamında da kendi haklarının bilincinde olup savunucusu olabilmelidir.



2.GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Problemi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde; herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının var olduğu belirtilmiştir. Aynı beyannamenin bir diğer maddesinde ise her çalışanın çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması gerektiğinden söz ederek adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkına da vurgu yapar (Reichert 2003).

Farklı ülkelerde yapılan çeşitli araştırma sonuçlarına göre bireylerin dünya genelinde işyerinde mobbinge maruz kaldıkları, mobbing mağdurlarının diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda olduğunu göstermektedir. Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbing üzerinde yapılan araştırmaların sayısı da günden güne çoğalmaktadır (Tınaz, 2006,Pompilia’bv ve ark. 2008, Divincová ve Siváková, 2014, Beycan 2014).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1’e göre, kadınlar erkeklerden farklı oldukları için herhangi bir özgürlük ya da haktan mahrum bırakılamaz. Ayrımcılığın oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde en sık kullanılan araç ise şiddettir. Psikolojik, cinsel, ekonomik şiddetin varlığı söz konusu olabildiği gibi şiddet tehdidi bile ayrımcılık yapmak için yeterli olabilmektedir (Bora 2012). Kadına yönelik şiddet toplumsal yaşamın birçok alanında karşılaşılan kadına yönelik ayrımcılığın bir göstergesi niteliğindedir. Kadınlar, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile eğitim, sağlık ve iş ile ilgili en temel insani haklardan yeterince faydalanamamaktadır (Köktan ve Yıldırım 2008).İşyerinde psikolojik şiddetin (mobbing) kadın çalışanlar üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların çalışma yaşamında mobbing yaşamalarına yol açtığını vurgulamıştır (Beycan 2014).

Mobbing özel ya da kamu fark etmeksizin her kurumda rastlanabilir ve bazı koşullar mobbing yaşama ihtimalini artırır. Bu koşullar arasında, hiyerarşik yönetim sisteminin katı olması, otoriter yönetim sisteminin benimsenmesi, grup içerisindeki kötü davranışlar ve iletişim yetersizliği ve iletişim ağının zayıflığı, kurum içerisinde çatışma yönetiminin ve şikayet sürecinin etkin kullanılmaması, bireylerin çatışma

özme yeteneğinin zayıflığı sayılabilir. Ayrıca, yöneticilerin tutum ve davranışları da oldukça etkilidir. Böyle ortamlar mobbing görülme riskini artırır (Çivilidağ 2011, Gözüm 2017). Kadınların, cinsiyet ayrımcılığına bağlı mobbing yaşama olasılığı çalışma yaşamında rastlanabilecek mobbing nedenleri arasında ele alınabilir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, mobbingin bireylerin iş verimliliklerini azalttığı, işe odaklanmalarını güçleştirdiği, motivasyonlarını olumsuz etkilediği (Kocağöğlü2007), işten ayrılmasına (Divincová ve Siváková 2014), çalışanlarda post-travmatik stres bozukluğa yol açtığı (Leymann ve Gustafsson 1996) ve hatta intihara kadar götüren kötü sonuçları olduğunu göstermektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007; Pompilia’bv ve ark. 2008).

Kadınların çalıştıkları sektöre göre cinsel ayrımcılığa uğrama durumuna bakıldığında, Demir’e göre (2011), turizm sektöründe cinsiyet, yaş ve hemşericiliğe bağlı ayrımcılık yaşanmaktadır. Kartal ve Çoban (2018), tekstil sektöründe çalışan kadınların terfi sırasında ayrımcılığa maruz kaldıklarını, yaklaşık her üç kadından birinin sözsüz tacize maruz kaldıklarını belirlemişlerdir. Yıldırım ve Yıldırım’ın (2006) çalışmasına göre de, son bir yıl içinde hemşirelerin %86,5’lik kısmını ile büyük çoğunluğu mobbinge karşılaşmıştır.

Alparslan ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarına göre kadınlar işyerinde çoğunlukla annelikle bağlantılı sorunlar yaşamakta, işverenler tarafından özellikle işe alım ve işten çıkarılma noktasında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar, iş yaşamında eğitim olanaklarına ulaşma, iş bulma, işe alınma, terfi, yükselme ve sosyal olanaklardan faydalanmada eşitsizlik ve cinsel taciz şeklinde cinsiyet ayrımcılığı deneyimleyebilmektedir.

Özmete ve Laleoğlu (2013), sosyal çalışmacıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarının onların iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi incelediğinde, mobbing davranışlarının sosyal çalışmacıların iş tatminlerini azalttığını, depresyon nöbetleri, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarına sebep olduğunu belirlemişlerdir.

İşyerinde cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi işlerin kadın ya da erkek işi olarak ayrılmasıdır (Demir 2011). Türkiye’de kadınlar cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığına maruz kalmaktadır ve buna bağlı iş yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir (Parlaktuna 2012). Sağlık sektörü tarihsel süreçte kadın

emeğinin fazla olduğu bir sektör olmuştur. Urhan ve Etiler (2011), sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından incelemiş ve kadın çalışanların yoğun olduğu hemşirelik, ebelik ve sağlık teknisyenliği gibi sağlık mesleklerinde istihdamda artış yaşandığını belirtmiştir.

Bu kapsamda, bu çalışmada kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınlara çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, meslektaşları ve yöneticileri tarafından cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde mobbing uygulanmakta mıdır? sorusuna yanıt aranmaktadır.

2.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; Türkiye'de kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, meslektaşları ve yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları mobbingin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlar şunlardır:

- i. Kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların sosyo demografik özelliklerinin belirlenmesi.
- ii. Kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların duygusal zorbalığa (mobbing) maruz kalma durumu;
 - Yaşla bir bağlantısı var mı?
 - Eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
 - Çalıştığı kuruma göre farklılaşmakta mıdır?
 - Medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
 - Kurumda çalışma süresiyle bir ilişkisi var mı?
 - Çalıştığı kurumdan memnun olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
 - Çalıştığı kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşamasına göre farklılaşmakta mıdır?
 - Çalıştığı kurumda amirleri ile iletişim sorunları yaşamasına göre farklılaşmakta mıdır?
 - Çalıştığı kurumda mesleki performansını ortaya koymasının engellenmesine göre farklılaşmakta mıdır?
 - Çalıştığı kurumda kadınlara saygı duyulmasına göre farklılaşmakta mıdır?

- Kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- Şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarına göre farklılaşmakta mıdır?
- En fazla kim tarafından psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığına göre farklılaşmakta mıdır?

2.3. Araştırmanın Önemi

Çalışma yaşamında bireyler, amaca ulaşmak, beklentileri karşılamak için sürekli bir çaba içerisinde. Bundan dolayı gerginlik, endişe, çatışma ve öfke gibi çeşitli duygusal durumlar yaşamakta ve bu da bireylerde baskı ve zorlanma yaratmaktadır. Hablemitoğlu ve Özmete (2012) çalışmalarında sosyal çalışmacıların kendilerini değersiz, çökmüş ve umutsuz, zihinsel anlamda tükenmiş, bedensel anlamda yorgun hissettiklerini belirtmişlerdir. Sosyal çalışmacılar, psiko-sosyal ve ekonomik sorunu olan birey, aile ya da gruplara hizmet ettikleri için stres işlerin bir parçası gibidir (Işıkhani 1999). İşlerinde yaşadıkları yoğun stres sebebi ile sosyal çalışmacıların mobbing uygulayan ve uygulanan kişiler olmalarına yol açabilir.

Her bireyin özgür doğduğu, sunulan hak ve değerler bakımından da eşit olduğu düşünüldüğünde, bireylerin iş yaşamında maruz kaldığı her davranış insan haklarının konusu içine girmektedir. Sosyal çalışmacılar, insan haklarının korunmasına yönelik bir meslek üyesi olarak, mobbing konusunda dönem dönem eğitimci, savunucu ve danışman olarak görev yapabilmektedir. Buna rağmen bir çalışan olarak kendisi de mobbinge maruz kalma riskine sahiptir. Bundan dolayı sosyal çalışmacıların maruz kalacağı mobbing daha fazla önemli hale gelmektedir. Eğitimci ve danışman rolü ile mobbinge karşı hak savunuculuğu yapacak bir meslek grubunun mobbing yaşayarak mağdur duruma düşmesi manidardır.

Ayrıca, toplumda kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelede önemli görev üstlenen sosyal çalışmacıların kendilerinin bu ayrımcılığa maruz kalması kadınların hem bireysel olarak özel yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz etkileyebilir. Sırf cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalan sosyal çalışmacıların mesleklerine olan inancı, mesleklerini özveri ile yapmaları sekteye uğrayabilir. Aynı zamanda verilen hizmet açısından ele aldığımızda sosyal çalışmacının yaşadığı bu olumsuz iş tecrübesi, müracaatçı kitlesini de olumsuz

etkileyebilir. Kadınların, cinsiyet ayrımcılığı temelli işyerinde yaşayabilecekleri şiddeti anlamak, bunun önüne geçmek ve çözüm üretmek kadın istihdamının artırılmasına ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin önlenmesini sağlayacaktır.

Bu kapsamda bu çalışma Türkiye’de kamusal alanda çalışan kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dayalı olarak meslektaşları ve yöneticileri tarafından uygulanan mobbing davranışlarına maruz kalma durumunu belirlemesi, bu durumun organizasyon açısından olumsuz etkilerini ortaya koyması açısından önemli olup, araştırma sonucunun literatüre kaynak oluşturması beklenmektedir. Mobbinge maruz kalan kadın sosyal çalışmacıların karşılaştıkları sorunların ortaya çıkarılarak bu sorunların azaltılmasına yönelik çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlanması umulmaktadır.

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada kabul edilen varsayımlar şunlardır;

- Hazırlanan anket araştırmanın amacına ulaşmak için uygundur.
- Sosyal çalışmacılar kendilerine uygulanan anketi içtenlikle ve objektif olarak yanıtlayacakları kabul edilmiştir.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınlarla yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacının hazırlamış olduğu demografik bilgilere ilişkin soruların olduğu Sosyo Demografik Bilgi Formu ve Einarsen ve Raknes’in (1997) de kullanmış olduğu 21 soruluk Duygusal Taciz Ölçeğinin, Ocak (2008) tarafından yeniden geliştirilerek 7 alt boyut ve 39 sorudan oluşan son halindeler alan sorular ile sınırlıdır.

Araştırma sürecinde veriler toplanırken, konunun hassasiyeti açısından ölçeği cevaplamak istemeyen sosyal çalışmacı kadınların olduğu gözlemlenmiştir. Veri toplama süreci bu nedenle uzamış, bu kişilerle tekrar görüşülmüş, verilen cevapların tamamen bilimsel amaçlı kullanılacağı ve gizlilik ilkesine uyulacağı bilgisi verilmiştir. Fakat katılım oranı düşük olmuştur.

2.6.Tanımlar

Sosyal Çalışmacı: Bireyle ve birey kaynaklı sorunlarla ilgilenen, bu sorunların belirlenmesi ve çözülmesine yardımcı olan meslek mensubu olup (Aytar 2007),sosyal değişimi, sosyal gelişimi ve uyumu sağlamak amacıyla insanların güçlendirilmesini sağlayan ve özgürlüğünü teşvik eden kişidir (Erol2015).

Mobbing: Çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içeren bir çeşit psikolojik terördür (Tınaz2006).

Cinsiyet Ayrımcılığı:Açık ya da kapalı şekilde yapılabilen, işe alımlarda, ücretlendirme ve terfilerde kişisel yetenek, performans veya niteliklerine bakılmaksızın bireylerin sadece cinsiyetlerinden dolayı farklı muamele görme durumudur (Alparslan ve ark. 2015).

2.7. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların mobbing görme durumunun çeşitli değişkenlere göre incelendiği bu araştırma betimsel bir araştırma olup genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelindedir. Bu model ile hedeflenen; yaşanmış ya da yaşanmakta olan bir durumun olduğu şekliyle tanımlanmasıdır (Karasar 2009).

2.8.Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye'de kamu sektöründe Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı bünyesinde çalışmış ve/veya çalışmaya devam eden, çocuk, kadın, yaşlı, engelli birey, adli, sağlık ve aile alanlarında görev alan sosyal çalışmacı kadınlardan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemine 2018 Mart ve 2018 Aralık tarihleri arasında çalışmaya gönüllü olan 100 sosyal çalışmacı kadın oluşturmaktadır.

2.9 Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, istenilen verilerin toplanmasın da katılımcılara demografik bilgilere ilişkin soruların olduğu ve araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Sosyo-demografik bilgi formu ve Duygusal Taciz Ölçeği uygulanmıştır

2.9.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formun da (kadınların; yaş, medeni durum, meslekte toplam çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalıştıkları birim, çalıştıkları kurumda ne derecede memnun oldukları, çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunu yaşama durumu, çalıştıkları kurumda amirleri ile iletişim sorunu yaşama durumu, çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olma durumu, çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulup duyulmadığı, kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olma durumu, şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalma durumu, en fazla kim tarafından psikolojik tacize uğradıkları) soruları yer almaktadır (EK-1).

2.9.2. Duygusal Taciz Ölçeği

Ocak (2008) tarafından geliştirilen, 7 ayrı alt boyuttan ve 39 sorudan oluşan "Duygusal Taciz Ölçeği" kullanılmıştır. Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan olumsuz davranış soruları, (Negative Acts Questionnaire (NAQ)) Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve Ocak (2008) tarafından geliştirilmesi ile Duygusal Taciz Ölçeği olarak kullanılmaktadır. (EK-2).

Ocak (2008), tarafından yapılan faktör analizi sonuçlarına göre anketin şu yedi boyuttan oluştuğu görülmüştür:

- Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar
- Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar
- Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar
- Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi
- Kişiye Yönelik Şiddet
- Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar
- Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar

Anketin yapı ve içerik geçerliliği ile uzman görüşü Ocak (2008) tarafından alınmış olup, güvenirlik çalışması ve her boyutun kendi içindeki iç tutarlılığına (Cronbach's Alpha) Ocak (2008) tarafından ve araştırmacı tarafından bakılmıştır. Anketin Cronbach's Alpha değeri (güvenilirlik katsayısı) Tablo 3.1.'de Ocak

tarafından yapılan şekliyle, Tablo 3.2.'de araştırmacı tarafından yapılan şekliyle verilmiştir.

Çizelge 2.1. Ölçme aracının alt ölçeklerindeki güvenirlik alfa katsayıları (Ocak, 2008 tarafından yapılan).

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Güvenirlik Alfa Katsayısı
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	0.914
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	0.900
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	0.873
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	0.700
Kişiyeye yönelik şiddet	0.801
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	0.816
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	0.792

Çizelge2.1.'e göre; araştırmada kullanılan duygusal taciz (toplam) ($\alpha= 792$), yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ($\alpha=914$),sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ($\alpha=900$), kişisel itibarı zedeleyici davranışlar ($\alpha=873$),kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ($\alpha=816$) ve kişiyeye yönelik şiddet ($\alpha=801$)ölçeklerinin tamamının güvenirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ($\alpha=792$) ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi($\alpha=700$)ölçeklerinin tamamının güvenirlik katsayısının oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Çizelge 2.2. Ölçme aracının alt ölçeklerindeki güvenirlik alfa katsayıları (araştırmacı tarafından yapılan).

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Güvenirlik Alfa Katsayısı
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	894
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	892
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	915
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	824
Kişiyeye yönelik şiddet	665
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	777
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	789
Duygusal taciz (toplam)	964

Çizelge 2.2.'ye göre; araştırmada kullanılan duygusal taciz (toplam) ($\alpha=964$), kişisel itibarı zedeleyici davranışlar ($\alpha=915$), yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ($\alpha=894$), sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ($\alpha=892$) ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ($\alpha=824$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ($\alpha=789$), kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ($\alpha=777$) ve kişiye yönelik şiddet ($\alpha=665$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

2.10. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veriler 2018 Mart, 2018 Aralık tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya katılan kadınlara; sosyo-demografik form, ikinci aşamada duygusal taciz ölçeği internet üzerinden sunularak araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırma kapsamında sosyal çalışmacı kadınlara ile telefon, mail ve yüz yüze görüşülmüş, cevaplara online anket yoluyla ulaşılmıştır.

2.11. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları kullanılmıştır.

Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan one sample kolmogorov smirnov testi sonucunda Mobbing Ölçeği ve Alt Ölçekleri normal dağılım göstermedikleri saptanmıştır (Tablo 3.3). Mobbing Ölçeği ve Alt Ölçekleri yaş, meslekteki toplam çalışma süresi değişkenlerle ilişkisi korelasyonlarında Spearman Rho korelasyonu; demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testinde anlamlı farklılık görüldüğünde ikili karşılaştırmalar için düzeltilmiş Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Çizelge 2.3. Değişkenlerin ölçekler ve alt ölçeklerindeki one sample kolmogorov smirnov testi katsayıları.

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	0.882	0.019*
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	2.223	0.001**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	2.739	0.001**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	1.515	0.020*
Kişiye yönelik şiddet	4.275	0.001**
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	1.839	0.002**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	3.186	0.001**
Duygusal taciz (toplam)	1.490	0.024*

**p<0.01, *p<0.05

2.12. Araştırmanın Etiği

Araştırma öncesinde Selçuk Üniversitesi Enstitü Yönetim Kurulu Onayı (EK-D) alınmıştır. Araştırmaya katılan sosyal çalışmacı kadınlardan araştırma süreci açıklanarak, telefon, mail ve yüz yüze görüşmelerle sözlü onamları alınmıştır. Araştırmaya katılan tüm sosyal çalışmacı kadınlara araştırmanın amacı ve etik kurallardan söz edilerek istedikleri zaman katılımı sonlandırabilecekleri konusunda bilgi verilmiştir.

3.BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya gönüllü olarak katılan kadınların sosyo-demografik özellikleri ile duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanlarına dair bulgular yer almaktadır.

3.1 Sosyo-Demografik Özellikler

Araştırma grubunun sosyo- demografik özelliklerine ilişkin istatistiksel veriler çizelge 4.1’de ve çalıştıkları kurumlarıyla ilgili görüşler 3.2’de verilmektedir.

Çizelge.3.1. Sosyo-Demografik özelliklere ilişkin dağılımları.

	N	%
Yaş		
21-29 yaş arası	44	44.0
30-39 yaş arası	41	41.0
40 yaş ve üzeri	15	15.0
Yaş ortalaması	32.10±7.37	
Medeni durum		
Evli	65	65.0
Bekar	35	35.0
Evli kadınların eşlerinin çalışma durumu		
Eşi yok	35	35.0
Eşi çalışıyor	64	64.0
Eşinin net bir işi yok	1	1.0
Meslekteki toplam görev süresi		
1-5 yıl arası	43	43.0
6-10 yıl arası	38	38.0
11 yıl ve üzeri	19	19.0
Toplam çalışma süresi ortalaması	8.21±6.79	
Eğitim düzeyi		
Lisans mezunu	71	71.0
Yüksek lisans ve üzeri	29	29.0
Çalışmakta oldukları birim		
Çocuk	33	33.0
Kadın	5	5.0
Yaşlı	2	2.0
Engelli birey	7	7.0
Adli	34	34.0
Sağlık	17	17.0
Aile	2	2.0

Çizelge 3.1’e göre; araştırmaya katılan kadınların yaş ortalamasının 32.10±7.37 olduğu, %65.0’i (n=65) evli, %64.0’ünün (n=64) eşi çalışmakta, %43.0’ü (n=43) 1-5 yıl arası meslekte çalışmakta olduğu, %71.0’i (n=71) lisans mezunu ve %34.0’ü (n=34) adli alanda çalışmakta olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 3.2. Kadınların çalıştıkları kurumla ilgili görüşlerine ilişkin dağılımları.

	N	%
Çalıştıkları kurumdan memnun olma durumu		
Evet	44	44.0
Hayır	26	26.0
Kararsız	30	30.0
Çalıştıkları kurumda meslektaşlarıyla iletişim sorunu yaşama durumu		
Evet	30	30.0
Hayır	70	70.0
Çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunu yaşama durumu		
Evet	53	53.0
Hayır	47	47.0
Çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olma durumu		
Evet	78	78.0
Hayır	22	22.0
Çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulup duyulmadığı		
Evet	64	64.0
Hayır	36	36.0
Kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olma durumu		
Evet	54	54.0
Hayır	46	46.0
Şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalma durumu		
Evet	79	79.0
Hayır	21	21.0
En fazla kim tarafından psikolojik tacize uğradıkları		
Yönetici – amir	66	66.0
Meslektaş	3	3.0
İş arkadaşı	15	15.0
Diğer	16	16.0
Psikolojik tacize maruz kaldığında verdikleri tepkiler		
Görmezden gelme	24	24.0
Üst mercilerle görüşerek durumu bildirme	33	33.0
Yasal yollardan problemi çözmeye çalışma	7	7.0
Aynı davranışlarla karşılık verme	3	3.0
Uygulayan kişiyle konuşarak sebebini anlamaya çalışmak	33	33.0

Çizelge 3.2'ye göre; araştırmaya katılan kadınların %44.0'ü (n=44) çalıştıkları kurumdan memnun, %70.0'i (n=70) çalıştıkları kurumdaki meslektaşlarıyla iletişim sorunu yaşamadığı, %53.0'ü (n=53) çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunu yaşadığı, %78.0'i (n=78) çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olduğunu düşünmekte, %64.0'ünün (n=64) çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulduğu, %54.0'ü (n=54) kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olduğunu düşünmekte, %79.0'u (n=79) şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kaldığı, %66.0'sı (n=66) en fazla yönetici – amirlerden psikolojik tacize maruz kaldığı ve %33.0'ü (n=33) psikolojik tacize maruz kaldığında en çok psikolojik tacizi uygulayan kişiyle konuşarak sebebini anlamaya çalıştığını ifade ettiği görülmüştür.

3.2. Kadınların Duygusal Taciz Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanlarının Sosyo-demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Kadınların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanlarının sırası ile yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir.

Çizelge 3.3. Kadınların yaşları ile kadınların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin spearman korelasyon analizi ile incelenmesi.

Ölçek ve alt ölçekleri		Yaş
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	r	-0.153
	p	0.129
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	r	-0.197
	p	0.049*
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	r	-0.267
	p	0.007**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	r	-0.141
	p	0.161
Kişiye yönelik şiddet	r	-0.217
	p	0.030*
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	r	-0.231
	p	0.021*
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	r	-0.217
	p	0.030*
Duygusal taciz (toplam)	r	-0.230
	p	0.021*

*p<0.05; **p<0.01

Çizelge 3.3'e göre; kadınların yaşları ile kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır [Sırasıyla: $r=-0.153$ ve $r=-0.141$; $p>0.05$].

Kadınların yaşları ile kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [Sırasıyla; $r=-0.197$, $r=-0.267$, $r=-0.217$, $r=-0.231$, $r=-0.217$ ve $r=-0.230$; $p<0.01$].

Çizelge 3.4. Kadınların medeni durumlarına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evli Bekar	65 35	47.72 55.67	3101.50 1948.50	956.50	-1.309	0.190
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evli Bekar	65 35	48.57 54.09	3157.00 1893.00	1012.00	-0.930	0.352
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evli Bekar	65 35	48.43 54.34	3148.00 1902.00	1003.00	-0.997	0.319
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evli Bekar	65 35	48.90 53.47	3178.50 1871.50	1033.50	-0.755	0.450
Kişiyeye yönelik şiddet	Evli Bekar	65 35	50.76 50.01	3299.50 1750.50	1120.50	-0.170	0.865
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evli Bekar	65 35	48.67 53.90	3163.50 1886.50	1018.50	-0.873	0.382
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evli Bekar	65 35	46.45 58.01	3019.50 2030.50	874.50	-2.113	0.035*
Duygusal taciz (toplam)	Evli Bekar	65 35	48.08 55.00	3125.00 1925.00	980.00	-1.139	0.255

*p<0.05

Çizelge 3.4'e göre; kadınların medeni durumlarına göre kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=956.50, U=1012.00,U=1003.00, U=1033.50, U=1120.50, U=1018.50 ve U=980.00; P>0.05].

Kadınların medeni durumlarına göre kadınların kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeğinin puanlarının arasında istatistiksel olarak bekâr olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [U=874.50; p<0.05].

Çizelge 3.5. Kadınların meslekteki toplam çalışma süresi ile kadınların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi spearman korelasyon analizi ile incelenmesi.

Ölçek ve alt ölçekleri		Çalışma Süresi
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	r	-0.141
	p	0.163
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	r	-0.187
	p	0.063
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	r	-0.260
	p	0.009**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	r	-0.142
	p	0.157
Kişiye yönelik şiddet	r	-0.225
	p	0.024*
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	r	-0.214
	p	0.033*
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	r	-0.193
	p	0.054
Duygusal taciz (toplam)	r	-0.214
	p	0.033*

*p<0.05; **p<0.01

Çizelge 3.5'e göre; kadınların meslekteki toplam çalışma süresi ile kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır [Sırasıyla: $r=-0.260$, $r=-0.225$, $r=-0.214$ ve $r=-0.214$; $p>0.05$].

Kadınların meslekteki toplam çalışma süresi ile kadınların kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [Sırasıyla; $r=-0.260$, $r=-0.225$, $r=-0.214$ ve $r=-0.214$; $p<0.05$].

Çizelge 3.6. Kadınların eğitim düzeylerine göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	48.51 55.38	3444.00 1606.00	888.00	-1.076	0.282
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	49.21 53.66	3494.00 1556.00	938.00	-0.713	0.476
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	49.48 53.00	3513.00 1537.00	957.00	-0.565	0.572
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	47.06 58.91	3341.50 1708.50	785.50	-1.861	0.063
Kişiyeye yönelik şiddet	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	50.13 51.40	3559.50 1490.50	1003.50	-0.273	0.785
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	48.94 54.33	3474.50 1575.50	918.50	-0.856	0.392
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	50.66 50.10	3597.00 1453.00	1018.00	-0.097	0.923
Duygusal taciz (toplam)	Lisans Lisans üstü ve üzeri	71 29	48.48 55.45	3442.00 1608.00	886.00	-1.090	0.276

Çizelge 3.6'ya göre; kadınların eğitim düzeylerine göre kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=888.00, U=938.00, U=957.00, U=785.50, U=1003.50, U=918.50, U=1018.00 ve U=886.00; P>0.05].

Çizelge 3.7. Kadınların çalıştıkları birime göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından karşılaştırılması.

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p	Fark
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Çocuk	33	55.58	6	11.870	0.065	
	Kadın	5	47.90				
	Yaşlı	2	18.50				
	Engelli birey	7	30.14				
	Adli	34	51.32				
	Sağlık	17	46.74				
	Aile	2	94.50				
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Çocuk	33	54.47	6	7.905	0.245	
	Kadın	5	52.10				
	Yaşlı	2	18.50				
	Engelli birey	7	37.93				
	Adli	34	52.78				
	Sağlık	17	43.38				
	Aile	2	78.75				
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Çocuk	33	52.92	6	6.277	0.393	
	Kadın	5	49.10				
	Yaşlı	2	29.75				
	Engelli birey	7	36.79				
	Adli	34	56.63				
	Sağlık	17	41.62				
	Aile	2	54.00				
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Çocuk	33	54.21	6	11.979	0.062	
	Kadın	5	59.10				
	Yaşlı	2	14.00				
	Engelli birey	7	26.21				
	Adli	34	50.72				
	Sağlık	17	50.56				
	Aile	2	85.00				
Kişiye yönelik şiddet	Çocuk	33	54.83	6	7.525	0.275	
	Kadın	5	39.50				
	Yaşlı	2	39.50				
	Engelli birey	7	39.50				
	Adli	34	47.96				
	Sağlık	17	54.32				
	Aile	2	66.75				
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Çocuk	33	48.48	6	7.282	0.296	
	Kadın	5	50.70				
	Yaşlı	2	32.25				
	Engelli birey	7	43.57				
	Adli	34	57.18				
	Sağlık	17	42.18				
	Aile	2	83.00				
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Çocuk	33	54.61	6	9.725	0.137	
	Kadın	5	36.00				
	Yaşlı	2	29.00				
	Engelli birey	7	41.00				
	Adli	34	56.78				
	Sağlık	17	39.71				
	Aile	2	58.75				
Duygusal taciz (toplam)	Çocuk	33	54.64	6	9.962	0.126	
	Kadın	5	50.50				
	Yaşlı	2	15.25				
	Engelli birey	7	31.14				
	Adli	34	53.00				
	Sağlık	17	45.76				
	Aile	2	83.00				

Çizelge 3.7'ye göre; kadınların çalıştıkları birime göre kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; $\chi^2=11.870$, $\chi^2=7.905$, $\chi^2=6.277$, $\chi^2=11.979$, $\chi^2=7.525$, $\chi^2=7.282$, $\chi^2=9.725$ ve $\chi^2=9.962$; $P>0.05$].



Çizelge 3.8. Kadınların çalıştıkları kurumlarından memnun olup olmadığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından kruskal wallis h testi ile karşılaştırılması.

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p	Fark
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	34.51 63.73 62.48	2	23.941	0.001**	2>1 3>1
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	35.43 61.35 63.20	2	22.369	0.001**	2>1 3>1
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	40.25 51.15 64.97	2	13.628	0.001**	2>1 3>1
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	34.05 61.83 64.82	2	25.633	0.001**	2>1 3>1
Kişiyeye yönelik şiddet	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	44.51 54.87 55.50	2	6.418	0.040*	2>1 3>1
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	34.06 53.33 72.17	2	32.093	0.001**	2>1 3>1
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	41.27 56.50 58.83	2	9.937	0.007**	2>1 3>1
Duygusal taciz (toplam)	Evet Hayır Kararsız	44 26 30	33.41 61.25 66.25	2	27.702	0.001**	2>1 3>1

*p<0.05; **p<0.01

Çizelge 3.8'e göre; kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların kadınların çalıştıkları kurumdan memnun olup olmadıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur [Sırasıyla; $\chi^2=23.941$, $\chi^2=22.369$, $\chi^2=13.628$, $\chi^2=25.633$, $\chi^2=6.418$, $\chi^2=32.093$, $\chi^2=9.937$ ve $\chi^2=27.702$; $P<0.05$]. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Çalıştıkları kurumdan memnun olmayan ve kararsız olan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalıştıkları kurumdan memnun olan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 3.9. Kadınların çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşıyıp yaşamadığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet Hayır	30 70	72.68 40.99	2180.50 2869.50	384.50	-5.011	0.001**
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet Hayır	30 70	68.77 42.67	2063.00 2987.00	502.00	-4.229	0.001**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet Hayır	30 70	67.73 43.11	2032.00 3018.00	533.00	-3.987	0.001**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet Hayır	30 70	76.50 39.36	2295.00 2755.00	270.00	-5.891	0.001**
Kişiyeye yönelik şiddet	Evet Hayır	30 70	60.48 46.22	1814.50 3235.50	750.50	-3.116	0.002**
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet Hayır	30 70	75.03 39.99	2251.00 2799.00	314.00	-5.622	0.001**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet Hayır	30 70	65.53 44.06	1966.00 3084.00	599.00	-3.772	0.001**
Duygusal taciz (toplam)	Evet Hayır	30 70	74.07 40.40	2222.00 2828.00	343.00	-5.320	0.001**

**p<0.01

Çizelge 3.9'a göre; kadınların çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşıyıp yaşamadığına göre kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşayan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=384.50, U=502.00, U=533.00, U=270.00, U=750.50, U=314.00, U=599.00 ve U=343.00; p<0.01].

Çizelge 3.10. Kadınların çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşıyıp yaşamadığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	53	64.21	3403.00	519.00	-5.023	0.001**
	Hayır	47	35.04	1647.00			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	53	63.35	3357.50	564.50	-4.825	0.001**
	Hayır	47	36.01	1692.50			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	53	61.06	3236.00	686.00	-3.962	0.001**
	Hayır	47	38.60	1814.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	53	66.25	3511.00	411.00	-5.787	0.001**
	Hayır	47	32.74	1539.00			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	53	55.28	2930.00	992.00	-2.422	0.015*
	Hayır	47	45.11	2120.00			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	53	65.78	3486.50	435.50	-5.681	0.001**
	Hayır	47	33.27	1563.50			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	53	61.33	3250.50	671.50	-4.407	0.001**
	Hayır	47	38.29	1799.50			
Duygusal taciz (toplam)	Evet	53	65.64	3479.00	443.00	-5.544	0.001**
	Hayır	47	33.43	1571.00			

*p<0.05, **p<0.01

Çizelge 3.10'a göre; kadınların çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşıyıp yaşamadığına göre kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşayan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=519.00, U=564.50, U=686.00, U=411.00, U=992.00, U=435.50, U=671.50 ve U=443.00; p<0.01].

Çizelge 3.11. Kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durum olup olmamasına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet Hayır	78 22	56.72 28.43	4424.50 625.50	372.50	-4.044	0.001**
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet Hayır	78 22	55.21 33.82	4306.00 744.00	491.00	-3.133	0.002**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet Hayır	78 22	53.83 38.68	4199.00 851.00	598.00	-2.218	0.027*
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet Hayır	78 22	57.51 25.66	4485.50 564.50	311.50	-4.566	0.001**
Kişiyne yönelik şiddet	Evet Hayır	78 22	52.10 44.82	4064.00 986.00	733.00	-1.439	0.150
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet Hayır	78 22	56.38 29.64	4398.00 652.00	399.00	-3.879	0.001**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet Hayır	78 22	52.76 42.50	4115.00 935.00	682.00	-1.628	0.103
Duygusal taciz (toplam)	Evet Hayır	78 22	56.69 28.57	4421.50 628.50	375.50	-4.016	0.001**

*p<0.05, **p<0.01

Çizelge 3.11'e göre; kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durum olup olmamasına göre kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam)ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durumu olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=372.50, U=491.00, U=598.00, U=311.50, U=992.00, U=399.00ve U=375.50; p<0.01].

Kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durum olup olmamasına göre kadınların kişiye yönelik şiddet ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=733.00 ve U=682.00; P>0.05].

Çizelge 3.12. Kadınların çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulup duyulmadığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet Hayır	64 36	42.70 64.38	2732.50 2317.50	652.50	-3.591	0.001**
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet Hayır	64 36	42.66 64.43	2730.50 2319.50	650.50	-3.695	0.001**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet Hayır	64 36	43.20 63.49	2764.50 2285.50	684.50	-3.442	0.001**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet Hayır	64 36	40.49 68.29	2591.50 2458.50	511.50	-4.618	0.001**
Kişiyeye yönelik şiddet	Evet Hayır	64 36	45.91 58.67	2938.00 2112.00	858.00	-2.920	0.003**
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet Hayır	64 36	42.33 65.03	2709.00 2341.00	629.00	-3.814	0.001**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet Hayır	64 36	42.99 63.85	2751.50 2298.50	671.50	-3.836	0.001**
Duygusal taciz (toplam)	Evet Hayır	64 36	41.37 66.74	2647.50 2402.50	567.50	-4.199	0.001**

**p<0.01

Çizelge 3.12'ye göre; kadınların çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulup duyulmadığına göre kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulmayan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=652.50, U=650.50, U=684.50, U=511.50, U=858.00, U=629.00, U=671.50 ve U=567.50; p<0.01].

Çizelge 3.13. Kadınların çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olup olmadığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	54	62.20	3359.00	610.00	-4.376	0.001**
	Hayır	46	36.76	1691.00			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	54	62.31	3364.50	604.50	-4.523	0.001**
	Hayır	46	36.64	1685.50			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	54	61.59	3326.00	643.00	-4.247	0.001**
	Hayır	46	37.48	1724.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	54	61.41	3316.00	653.00	-4.090	0.001**
	Hayır	46	37.70	1734.00			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	54	56.06	3027.00	942.00	-2.870	0.004**
	Hayır	46	43.98	2023.00			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	54	61.24	3307.00	662.00	-4.074	0.001**
	Hayır	46	37.89	1743.00			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	54	57.74	3118.00	851.00	-3.007	0.003**
	Hayır	46	42.00	1932.00			
Duygusal taciz (toplam)	Evet	54	63.13	3409.00	560.00	-4.718	0.001**
	Hayır	46	35.67	1641.00			

**p<0.01

Çizelge 3.13'e göre; kadınların çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olup olmadığına göre kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışlar olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=610.00, U=604.50, U=643.00, U=653.00, U=942.00, U=662.00, U=851.00 ve U=560.00; p<0.01].

Çizelge 3.14. Kadınların şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından mann whitney u testi ile karşılaştırılması.

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet Hayır	79 21	55.66 31.10	4397.00 653.00	422.00	-3.452	0.001**
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet Hayır	79 21	55.78 30.64	4406.50 643.50	412.50	-3.620	0.001**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet Hayır	79 21	54.89 33.98	4336.50 713.50	482.50	-3.011	0.003**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet Hayır	79 21	56.82 26.71	4489.00 561.00	330.00	-4.244	0.001**
Kişiyeye yönelik şiddet	Evet Hayır	79 21	51.94 45.07	4103.50 946.50	715.50	-1.334	0.182
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet Hayır	79 21	56.09 29.48	4431.00 619.00	388.00	-3.795	0.001**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet Hayır	79 21	54.84 34.17	4332.50 717.50	486.50	-3.227	0.001**
Duygusal taciz (toplam)	Evet Hayır	79 21	56.46 28.07	4460.50 589.50	358.50	-3.987	0.001**

**p<0.01

Çizelge 3.14'e göre; kadınların şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarına göre kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışlar olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=422.00, U=412.50, U=482.50, U=330.00, U=388.00, U=486.50ve U=358.50; p<0.01].

Kadınların şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarına göre kadınların kişiyeye yönelik şiddet ölçeğinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [U=715.50; P>0.05].

Çizelge 3.15. Kadınların en fazla kim tarafından psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığına göre grupların duygusal taciz envanterinin alt ölçeklerinin puanları açısından kruskal wallis h testi ile karşılaştırılması.

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p	Fark
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	54.28 43.33 54.00 32.97	3	7.380	0.061	
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	51.80 54.00 62.40 33.34	3	8.730	0.033*	1>4 3>4
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	52.08 37.50 61.80 35.81	3	7.542	0.056	
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	54.81 53.83 55.43 27.47	3	12.113	0.007**	1>4 3>4
Kişiyeye yönelik şiddet	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	49.39 57.67 61.73 43.22	3	6.767	0.080	
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	53.51 39.00 57.80 33.41	3	7.927	0.048*	1>4 3>4
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	53.15 45.33 53.93 37.31	3	5.145	0.161	
Duygusal taciz (toplam)	Yönetici – amir Meslektaşı İş arkadaşı Diğer	66 3 15 16	53.77 46.50 58.37 30.38	3	9.706	0.021*	1>4 3>4

*p<0.05; **p<0.01

Çizelge 3.15'e göre; kadınların en fazla kim tarafından psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığına göre duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların kadınlara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur [Sırasıyla; $\chi^2=8.730$, $\chi^2=12.113$, $\chi^2=7.927$ ve $\chi^2=9.706$; $P<0.05$]. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yönetici-amir ve iş arkadaşlarından psikolojik

tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlar yönetici, meslektaş ve iş arkadaşlarının dışında diğer personellerden psikolojik tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kadınların en fazla kim tarafından psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığına göre yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; $\chi^2=7.380$, $\chi^2=7.542$, $\chi^2=6.767$ ve $\chi^2=5.145$; $P>0.05$]

4. TARTIŞMA

Araştırmamızda kadınların yaşları arttıkça karşılaştıkları mobbing davranışlarının düşmekte olduğu görülmüştür. Karavardar (2009) tarafından İstanbul'da yaşayan ve farklı sektörlerde çalışan 310 birey ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları saptanmıştır. Tekin (2013) tarafından hemşireler ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda 21-30 yaş arası hemşirelerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. Karşlıoğlu (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da en sık mobbing davranışına maruz kalan yaş grubu 22-30 yaş aralığı olarak saptanmıştır. Farklı zamanlarda ve farklı iş kolları üzerine gerçekleştirilmiş çalışmalarda da genç yaş grubunun en fazla mobbing davranışına maruz kaldığı saptanmıştır: Işık (2007) 20-35 yaş arası , Arsan'ın (2008) 21-35 yaş arası daha fazla mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir, Çöl (2008) ise 25-35 yaş arasının, Demirçivi (2008) ise 18-29 arası çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Çalışma sonucumuz literatür ile paralellik göstermektedir. Bu durum daha yaşlı daha fazla kıdeme sahip olan çalışanların gençleri kendi pozisyonları için tehdit olarak görmeleri ile açıklanabilir. Ayrıca gençliğin getirdiği tecrübesizlik, iş yapma heyecanı, mükemmeli arama arzusu, üstleri tarafından daha kolay eleştirilebilmeleri ve benzeri sebepler de açıklamaya yardımcı olabilecektir.

Araştırmamızda bekar çalışan kadınların evli kadınlara göre daha fazla mobbing içeren davranışlar ile karşılaştıkları saptanmıştır. Arsan (2008) tarafından gerçekleştirilen “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu - Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezinde 105 çalışana uygulanan anket çalışması sonucunda bekar çalışanların daha fazla yıldırmaya maruz kaldığı saptanmıştır. Çivilidağ (2011) tarafından öğretim üyeleri ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda bekar bireylerin mobbinge maruz kalma puan ortalamalarının evli ve boşanmış olanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu bulgulanmıştır. Karayağdı'nın (2007) çalışmasında evli personelin bekar personele göre mobbing davranışlarına daha az maruz kaldığı, Aydoğan (2010), Sönmezışık (2011), Karşlıoğlu (2011) ve Emiroğlu (2011) araştırmalarında bekar çalışanların evli olanlara göre daha sık mobbing davranışlara maruz kaldığı saptanmıştır. Çalışma sonucumuz literatür ile paralellik göstermektedir. Bekar çalışanlar, diğer tüm

mobbing davranışlarının yanı sıra evli ve dul çalışanlara göre daha çok duygusal taciz eylemlerine maruz kaldığı görülmüştür.

Araştırmamızın bir diğer bulgusunda ise kadınların eğitim düzeyleri ile mobbing görme durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunulamamıştır. Sosyal çalışma mesleği lisans eğitimi sonrasında icra edilen bir meslektir. Araştırma grubunun tamamı lisans mezunu olup lisans üstü katılımcıların sayısı düşüktür. Baş ve Oral (2012) yapmış oldukları mobbing görme durumu araştırmasında lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcılar arasında belirgin puan farklılıklarının olduğunu belirtmiştir. Acar ve Dünder (2008) yılında yapmış oldukları araştırmada ise eğitim gibi demografik bilgilerin mobbing görme durumu ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

Araştırmamızda çalıştıkları birime göre grupların mobbing görme durumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bulut (2011) tarafından TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonuna sunmuş olduğu raporda mobbingin görülme olasılığının en fazla sağlık sektörü, üniversite, eğitim alanı, gönüllü kuruluşlar, hizmet sektörü, insani ilişkilerin yer aldığı çalışma alanları, grup çalışması gerektiren alanlarda daha fazla olduğunu belirtmiştir. Fışkın ve Söyük (2012) mobbingin en çok sağlık sektörünün de ortaya çıktığını bunun sebebinin ise kadın çalışanların fazla olması ve insani ilişkilere yönelik bir hizmet alanı olması olduğunu belirtmiştir.

Araştırmamızda meslekte geçirilen toplam çalışma süresinin artışı ile birlikte karşılaşılan mobbing davranışlarının düşmekte olduğu saptanmıştır. Fettahlioğlu (2008) tarafından 237 akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda 1-5 yıl aralığında görev yapanların diğerlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Ocak (2008) tarafından 486 öğretmene uygulanan anket çalışmasının analizi sonucunda 6-10 yıl kıdemdeki öğretmenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı saptanmıştır. Ertek (2009) tarafından yine öğretmenler ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada da genç öğretmenlerin mobbinge daha çok maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların mobbing algısını mesleki kıdem değişkeni açısından inceleyen Karşlıoğlu'nun (2011) araştırmasında 1 yıl ve daha az süre çalışanların; Demirçivi 'nin (2008) araştırmasında 1-3 yıl arası çalışanların; Çivilidağ 'ın (2011) araştırmasında 0-5 yıl çalışanların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanırken; Emiroğlu'nun (2011) araştırmasında ise kıdem arttıkça mobbing davranışı ortalama puanlarının azaldığı saptanmıştır. Çalışma sonucumuz

literatürde bulunan araştırmalar ile paralellik göstermektedir. Bu sonuç daha düşük çalışma süresi olan çalışanlara daha fazla iş yükü verilmesi ile, kurum içerisindeki bağlarının daha zayıf olması neticesinde daha az korunan çalışanlar olmaları ile ve daha uzun süreli çalışanlar tarafından rakip seçilmeleri ile açıklanabilir.

Çalıştıkları kurumdan memnun olmayan ve kararsız olan kadınların karşılaştıkları mobbing davranışlarının göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Cevher ve Öztürk (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadınların maruz kaldığı mobbingin örgütsel sonuçları içerisinde işten vazgeçme bulgusuna rastlanmıştır. Gökdemir (2016) tarafından gerçekleştirilen “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın sonucunda iş yeri tacizi algılarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aytaç ve Dursun (2013) tarafından sağlık sektöründe çalışan kadınlar ile gerçekleştirilen çalışmada işyerinde mobbinge maruz kalan çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Asunakutlu ve Safran (2006) tarafından kamu sağlık kuruluşlarında çalışan ve %80’ni kadından oluşan 182 birey ile gerçekleştirilen çalışmada katılanların %70’i kurumlarındaki istifa ile % 73,6’sı da işe devamsızlık olgusu ile yıldırma arasında ilişki olduğunu belirtmiştir. Araştırmamız literatür ile paralellik göstermektedir. Mobbing davranışlarının temel hedeflerinden birisi de çalışanı o organizasyondan uzaklaştırmaya çalışmaktır. Mobbinge maruz kalan birey, tüm olumsuzluklara rağmen çalışmaya devam ediyor olsa da sürecin doğal bir sonucu olarak iş tatmini düşmektedir. İş tatminsizliği yaşayan bireyin çalıştığı kurumda kalmaya devam etmeyi istememeleri doğal bir sonuçtur.

Araştırmamızın bir diğer bulgusu ise çalıştıkları kurumlarda yıldırma yönelik davranışların olduğu konusunda anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkmış olmasıdır. Bu veri literatürde bulunan bazı araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. ABD’de kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışan kadınların % 42’sinin, çalışan erkeklerin ise % 15’inin son iki yılda işyerinde yıldırma yönelik davranışlar ve mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. (<http://www.psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>) Ceylan (2005)’nin sınıf öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu araştırma doğrultusunda kadın öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Baş ve Oral (2012) yapmış oldukları araştırmada mobbinge maruz kalanların oranı %48,1 kadın

Çalışanların, erkek çalışanların ise %39,1'inin mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Araştırmamızda kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymayı engelleyen bir durumun olup olmamasına yönelik davranışların varlığı açısından anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Gül (2009), mobbing görülen örgütlerde iş veriminin azaldığını, personelin performansının düştüğünü, işgücü ve performans kayıplarının olduğunu belirtmiştir. Yaman (2009), alışanlar arasında çatışma ve anlaşmazlıkların olduğu iş ortamlarında personel içerisinde mesleki uzmanlık kayıplarının, çalışanların iş kalitesinde düşüşler olduğunu belirtmiştir.

Çalıştıkları kurumda meslektaşları ve amirleri ile iletişim sorunları yaşayan kadınların karşılaştıkları mobbing davranışlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Konaklı (2011) tarafından 24 farklı üniversiteden 1000 kadar akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda kadın öğretim elemanlarının iş ve iş performansına saldırı ile meslektaşlarla iletişim ve ilişkilere saldırılara daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır. Öztürk ve Cevher (2015) tarafından gerçekleştirilen “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing” adlı çalışma sonucunda kadınların daha çok yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizini uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ertek (2009) tarafından öğretmenler ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda çalışmaya katılanların büyük çoğunluğu (%84,2) okul yöneticisinin yetersiz liderliğinin yıldırmaya neden olduğunu belirtmişlerdir. Okul yöneticisinin; öğretmenlerden kayıtsız şartsız itaat etmesini beklemesi, ben ne dersem o olur yaklaşımı psikolojik yıldırmaya ana nedenleri arasında sayılmıştır. Gökçe (2006) tarafından farklı resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan 1842 öğretmen ve yönetici ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda en sık karşılaşılan yıldırmacı davranışlar arasında sözün kesilmesinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca kadın okul yöneticilerinin erkeklerden daha sık, başkalarının yanında yüksek sesle azarlanıp, geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarıldıkları saptanmıştır. Asunakutlu ve Safran (2006) tarafından kamu sağlık kuruluşlarında çalışan 182 birey ile gerçekleştirilen çalışmada en sık karşılaşılan mobbing davranışının, çalışanların kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlandırılıp engellenmesi olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucumuz literatür ile paralellik göstermektedir. Etkili bir yönetim anlayışının vazgeçilmez parçasını oluşturan iletişim düzeni, bir örgütte açık, anlaşılır ve doğru işleyen kanallar biçiminde devreye sokulmamışsa, bu durumda

Çalışanlar ve onlardan uzaklaşan yöneticileri bir araya getirmek kolay iş değildir (Sabuncuoğlu, 2003). Yıldırmının temel hedeflerinden birisi de iletişimin kısıtlanmasıdır. Meslektaşları ve yönetici pozisyonunda olan çalışanlar ile uygun bir iletişime sahip olmayan bireylerin daha fazla mobbinge maruz kalmaları doğal bir sonuçtur.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların sosyo-demografik özelliklerine göre duygusal tacizin çok değişkenli olarak incelendiği bu araştırmada oldukça anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır.

- Kadınların yaşları arttıkça kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlarda düşmekte olduğu görülmüştür.
- Bekar kadınların kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeğinden aldıkları puanların evli olan kadınların kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeğinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kadınların meslekteki toplam çalışma süresi arttıkça kadınların kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlarda düşmekte olduğu görülmüştür.
- Çalıştıkları kurumdan memnun olmayan ve kararsız olan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlar çalıştıkları kurumdan memnun olan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldığı puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve

duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşamayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşamayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durumu olan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durumu olmayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulmayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen

davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışlar olan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumda kadınları yıldırmaya yönelik davranışlar olmayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanların şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalmayan kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal

taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Yönetici-amir ve iş arkadaşlarından psikolojik tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlar yönetici, meslektaş ve iş arkadaşlarının dışında diğer personellerden psikolojik tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.1.Öneriler

- Çalışan kadınların psikolojik tacize uğramamaları için kadın çalışanların gereksinimlerini ve beklentilerinin tespiti için ihtiyaç analizleri yapılmalıdır.
- Kadın çalışanların, spesifik olarak çalıştıkları alana göre değerlendirilerek, mesleki doyum, ihtiyaç ve eksikliklerin belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Kadınların çalışma yaşamındaki beklentilerine ve ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmek amacıyla, onların bu konuda yaşadıkları problemleri inceleyen araştırmalar artırılarak çözüm yolları üretilmelidir.
- Yasal prosedür hakkında kamu ve özel sektörde bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı ve devletin de mobbinge yönelik müdahale planı örgütler içerisinde tanıtılmalıdır.
- Kamu sektöründe çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek birimleri ve çalışan hakları birimlerinin kurulması, bu birimlerde sosyal çalışmacıların etkin rol alması, var olanların ise etkin bir şekilde kullanılmasının iş barışı ve verimliliği arttıracığı gibi mobbing oranlarını düşüreceği de düşünülmektedir.
- Çalışanların beklentileri ve ihtiyaçları herkese göre değişmekte olduğu için çalışanlar ile iş verenler arasında zaman zaman kısa görüşmeler yapılarak çalışma yaşamlarına olumlu katkılar sağlanabilir.
- Mobbing, tüm kurum çalışanlarında anomi ve yabancılaşmaya sebep olması nedeni ile uzlaştırıcı rolü ile sosyal çalışmacıların psiko-sosyal destek departmanlarında görev alması örgütlerde profesyonel çözümler sağlayacaktır.

- Mobbing, iş yaşamında gerek kamuda gerekse özel sektörde, çalışan ve örgütler açısından performans düşüklüğünün yanı sıra, iş verimini ve çıkan işin kalitesini de düşüren negatif bir faktör olması sebebi ile tespiti ve müdahalesi önemlidir. Tespit aşamasında ise insan ilişkilerini sistem kuramı içerisinde değerlendirme becerisine sahip sosyal çalışmacıların etkin rol alması gerekmektedir.
- Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı duygusal taciz değişkeninin sadece kamuda çalışan kadınlar üzerinde yapılmasıdır. Gelecek araştırmaların özel sektörde çalışan yada farklı gruplar da dahil edilerek yapılması literatürde anlamlı sonuçların ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır.
- Sosyal çalışma mesleğinin doğrudan insan ilişkilerine bağlı işlev gösteren bir meslek olması göz önüne alındığında, sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalmadan, süreci değerlendirme ve başa çıkabilme kapasitelerini arttırmada mesleki süpervizyonun etkin kullanılmasının katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışma yaşamında mobbinge maruz kalan sosyal çalışmacılara meslek örgütü tarafından sağlanacak psiko-sosyal destek ve hukuki desteğin sağlanmasının, mesleki özgüveni arttıracığı düşünülmektedir.
- Belirli aralıklarla meslek örgütlerinin mobbing konusunda yazılı ve görsel bilgilendirmeler yapmasının, mobbing konusunun gündemde kalmasını ve dikkat çekmesini sağlayacaktır.
- Mobbing konusunda bilinçlendirmeye yönelik programların kamu sektöründe yaygın bir şekilde hizmet içi eğitim müfredatlarına eklenmesi, konuya yönelik bilincin artmasını sağlayacaktır.
- Kamuda çalışan sosyal çalışmacıların iş tanımlarının yapılmasının, yapılan tanımlamaların açık, net ve anlaşılır olmasının, mesleğin tanınması ve işlevlerini yerine getirebilmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda mesleki tanım anlaşmazlıklardan kaynaklanan psikolojik yıldırmanın önüne geçilebilecektir.
- Kamuda görev alan farklı meslek gruplarının multidisipliner çalışmayı benimsemesi ve farklı meslek grupları arasında iş barışının sağlanarak bu sebeple meydana gelen ve gelebilecek mobbing olgusunun ortadan kaldırılması amaçlı, çalışanlara yönelik grup çalışmalarının yapılarak mesleki tanınırlığın artırılması sağlanmalıdır.

- Mobbinge maruz kalan kadınlar için destek gruplarının oluşturulması, sosyal çalışmanın temelinde olan güçlendirme yaklaşımının esas alınması ve gizlilik ilkesi doğrultusunda psiko-sosyal destek birimlerinde sosyal çalışmacıların çalışmalarını yürütmesi sağlanmalıdır.
- Mobbinge yönelik profesyonel müdahalelerde sosyal çalışmacıların vaka sorumlusu olarak müdahale ve değerlendirme süreçlerinde yada organizasyon içerisinde izleyici ve önleyici olarak mesleki becerilerini kullanabileceği profesyonel kariyer alanları oluşturulmalıdır.
- İş yaşamı bağlamında sosyal çalışma literatürünün yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Akademik alanda konunun değerlendirerek sosyal çalışma literatüründe daha geniş yer almasının sağlanması gerekmektedir.

6. KAYNAKLAR

- Acar A.B, Dündar G, 2008. İşyerinde psikolojik yıldırıma (mobbing) maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 37-2, s.111-20.
- Acar Baykara Y ve Acar H, 2002. Sistem kuramı-ekolojik Sistem Kuramı ve Sosyal Hizmet: Temel Kavramlar ve Farklılıklar. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayını, 13(1). s. 1-3.
- Agtaş Berber Ö. İşyerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, s.81, 2013, Ankara.
- Akgeyik T, Güngör M, Uşen Ş ve Omay U, 2007. İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (53), 232-54.
- Akın A ve Demirel S, 2003. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki 25(4):73-3.
- Aldıç E, 2011. İş Yerinde Yıldırma (mobbing) ve Örnek Bir Çalışma. Bitirme Tezi, Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Alparslan AM ve Tunç H, 2009. Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 1(1), 146-59.
- Alparslan AM, Bozkurt ÖÇ ve Özgöz A. 2015. İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 66-1.
- Arat N. 1992. Türkiye'de Kadın Olgusu. İstanbul, Say Yayınları, s.147-165.
- Aygün HA, 2012. Psikolojik Yıldırma (mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 3(5), 92-121. Erişim tarihi, 31 Nisan 2019. Erişim adresi, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/84382>
- Aytar G, 2007. Düzce İli Aile Hekimliği Pilot Uygulamasında Sosyal Çalışmacının Rol ve İşlevi. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Barker RL, 1995. The Social Work Dictionary. Washington: Nasw Press, p. 270
- Basım.
- Baş N, Oral E.T, 2012. Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21), s.11-4.
- Battal FB, 2014. Gündelik Hayatta Narsisizmin Toplumsal Görünümleri. 2. Türkiye Lisans Üstü Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı , s. 1433-1443.
- Bayat İK ve Baykal B, 2016. Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik taciz (mobbing) olgusu ve hukuki sonuçları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3), 196-218.

- Baykal, Adnan N, 2005. Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddet 'den Günümüze. İstanbul: Sistem Yayıncılık, ss:13.
- Beycan B, 2014. İşyerindeki psikolojik tacizin (mobbing) kadın çalışanlar üzerindeki etkisi. Uzmanlık Tezi. Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Bhasin K, 2003. Toplumsal Cinsiyet, Erişim tarihi 02.10.2018. Erişim adresi, <https://docplayer.biz.tr/4690201-Toplumsal-cinsiyet-kamla-bhasin.html>
- Bora A, 2012. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar. (Der: Kenan Çayır Ve Müge Ayan Ceyhan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Budak G, 2008. Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları, s.401.
- Budak G, Çakır Ö, Harcar T, Sürgevil O, 2008. Kadına yönelik şiddet ve Türkiye’de kadına yönelik şiddetin durumu. Toplum ve Demokrasi, 2(4), s.51-0.
- Buz S ve Çamur Duyan G, 2010. Sosyal Hizmet, “Toplumsal Yaşamda Kadın Dosyası”, Türkiye’de Kadın Olgusu. Ankara: Görüntü ve Gerçek. Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Yayını.
- Cassitto MG, Fattorini E, Gilioli R, Gonik V, Fingerhut MA, Kortum-Margot EG, ve World Health Organization. (2003). Raising awareness of psychological harassment at work. Erişim tarihi, 4 Nisan 2019. Erişim adresi, http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf?ua=1
- Cemaloğlu N, 2007. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, s.77-7.
- Ceylan H, Gül ÖGN ve Öksüz ÖGM, 2016. Sosyal çalışmacılarda iş doyumu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11), s.43-9.
- Ceylan L2005. Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Connolly I ve O'Moore M, 2003. Personality and family relations of children who bully. Personality and individual differences, 35(3), p. 559-67.
- Cüceloğlu D, 2010. İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları. Remzi Kitapevi, 20.basım.
- Çetin, C ve Kurt NB, (2016). Mobbing ve sonuçlarından biri: psikosomatik belirtiler. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(2), s.29-9.
- Çivilidağ A, 2011. Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyumu ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çobanoğlu Ş, 2005. Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. 1.Baskı, İstanbul, Timaş Yayınları, s. 75.
- Çukur C, 2012. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası. Erişim tarihi, 1 Mart 2019. Erişim adresi, <http://www.ceis.org.tr/dergi/2012mart/makale3.pdf>

- Davenport N, 1999. Mobbing: emotional abuse in the American work place. Civil Society Pub.
- Davenport N, Schwartz RD ve Elliott GP, 2003. Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev.: Osman Cem Öner toy). Ankara: Sistem Yayıncılık. s.51.
- Davenport, N, Swartz, RD ve Elliot, GP, 2003. Mobbing Emotioanal Harassment in Workplace. İstanbul, Sistem Publications, s.21.
- Demir M, 2011. İş yaşamında ayrımcılık: turizm sektörü örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 760-84.
- Demirel Y, 2009. Psikolojik taciz davranışlarının kamu kurumları arasında karşılaştırılması üzerine bir araştırma. TİSK Akademi.
- DiMartino V, Hoel H ve Cooper CL, 2003. Preventing violence and harassment in the work place. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Erişim tarihi, 01 Mayıs 2019. Erişim adresi, <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/02/ef02109en.pdf>.
- Divincová A ve Siváková B, 2014. Mobbing at work place and its impact on employee performance. Human Resources Management & Ergonomics, 8(2). p. 67
- Doğramacı E, 1992. Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s.116.
- Duyan Çamur G, 2011. Kadın Yoksulluğu. Ankara, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yayınları, s.34.
- Duyan V, 2003. Sosyal hizmetin işlev ve rolleri. Toplum ve Sosyal Hizmet Society And Social Work Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Yayını. 14 (2), 1-22.
- Duyan V, Sayar ÖÖ ve Özbulut M, 2008. Ankara, Sosyal Hizmeti Tanımak ve Anlamak. Öncü Basımevi. S.36-7
- Einarsen S, 2000. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behavior, 5(4), p. 379-01.
- Einarsen S, Hoel H ve Cooper C. (Eds.). 2003. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. Taylor & Francis Books Ltd., London, p.4.
- Elliott GP, 2011. The mobbing syndrome – emotional harassment and abuse, Erişim tarihi 10.09.2018, Erişim adresi http://www.workplaceviolence911.com/docs/The_Mobbing_Syndrome.pdf
- Erdoğan G, 2009. Mobbing (işyerinde psikolojik taciz). TBB Dergisi, 83(4), s.319-52.
- Erol Z, 2015. Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: İstanbul il örneği. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ertan E, 2013. Ankara . İşyerinde psikolojik taciz. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı, s.203.

- Fışkın G., Söyük S.. (2012). Mobbing Davranışı ve İstanbul İli Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerinde Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, 10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı,Mardin. s.50-58.
- Gelegen G D, 2001. Çalışma yaşamında kadın olmak. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.Cilt 2. s.13-9
- Glover D, Cartwright N, Gough G ve Johnson M, 1998. The Introduction of anti-bullying policies: do policies help in the management of change ? . School Leadership & Management, 18(1), p.89-05.
- Gök S, 2013. İşyerinde psikolojik taciz: tarafları, aşamaları ve etkileri. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı, s.44, Ankara.
- Gözüm P, 2017. Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: Erzurum ve Ankara illerinde bazı kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gül H, 2009 İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma, TAF Preventive Medicine Bulletin, Cilt; 8, Sayı; 6, s.515-20.
- Güldal D, 2006. Kadın yöneticileri motive ve de motive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Gün H ve Avan M, 2013. Çalışma psikolojisi boyutuyla mobbinge yaklaşım ve öneriler. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildiriler Kitabı, s. 279, Ankara.
- Güneri Güney G. 2018. E. levinas perspektifinden toplumsal cinsiyet inşasında ölüm sorunsalı. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Araştırmaları Anabilim Dalı.
- Güzel A. ve Ertan E, 2008. İşyerinde Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötü Niyet Tazminatı. Çalışma ve Toplum Dergisi, 16 s.149 – 69.
- Hablemitoğlu Ş ve Özmete E, 2012. Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(1), s.171-13.
- Hablemitoğlu Ş, 2006. Kadınlara Dair Birkaç Söz. İstanbul: Bir harf yayıncılık. s. 45.
- International Federation of Social Works 2019. Global definition of social work. Erişim tarihi, 4 Nisan 2019. Erişim adresi, <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Işık E, 2007. İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, S.B.E İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Işıkhani V, 1999. Sosyal hizmet kuruluşları ve stres. . Erişim tarihi, 30 Mart 2018. Erişim adresi, http://www.vedatisikhani.com/wp-content/uploads/2017/04/4.4.sh_kuruluslari_ve_stres.pdf

- İnan A, 2017. Sağlık Bakanlığı'na bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan sosyal hizmet uzmanlarının karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaçar Ö. 2007. Toplumsal cinsiyet ve kadının konumu: Türkiye'de yakın zamanlardaki değişimi anlamak. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Kalaycı Ş, 2006. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karakuş N, Erbay P ve Yüksel M, 2013. Sağlık boyutuyla mobbing. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, s.131, Ankara.
- Karakuş, Hatice., "Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, 2014. s. 334-56.
- Karatuna I ve Tınaz P, 2010. İşyerinde psikolojik taciz: sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma. Türk-İş, Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş., Ankara.
- Kartal M ve Çoban O, 2018. Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39),s.67-1.
- Kasapoğlu MA, 1994. Aile ve kadın araştırmaları için yedi temel rol ve statü. Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi, 15, s.217-33.
- Kocacık F ve Veda Gökkaya B, 2005. Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), s.195.
- Koçak O. ve Hayran N, 2011. Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli Körfez ilçesi örneği. Uluslar Arası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. Saraybosna-Bosnahersek;1109-124.
- Kök Bayrak S, 2006. İş yaşamında psikoşiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:16, s. 438.
- Köktan M ve Yıldırım F, 2018. Toplumsal cinsiyet temelli şiddete ve ayrımcılığa karşı sosyal hizmet perspektifinden kadınların güçlendirilmesi. Empowering Women From Social Work Perspective Against Gender Based Violence And Discrimination, The Journal, 11(58).
- Köse E ve Yıldırım D, 2013. Bir üniversite hastanesinde hekim ve hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürünün mobbing davranışlarına etkisi. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, s.95, Ankara.
- Krysik J.L ve Finn J, 2015. Etkili Uygulama İçin Sosyal Hizmet Araştırması. Çev.Edit. Ercüment Erbay, Nika Yayınevi, s.273.
- Kut S, 2001. İnsani gelişme ve sosyal hizmet. Ankara: H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları.
- Leymann H ve Gustafsson A, 1996. Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 5(2), p. 251-75.

- Leymann H, 1996. The contentand development of mobbing at work. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 5(2), p.165-84.
- Mikkelsen EG ve Einarsen S, 2002. Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian journal of psychology*, 43(5), p.397.
- Minibaş Poussard J, İdiğ Çamuroğlu M, 2009. *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kâbus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.85.
- Misci S, Yakın M ve Temel A. 2006. Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. *Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1).
- Namie G, 2003. Work place bullying: Escalated in civility. *Üvey Business Journal*, 68(2), p.1-6.
- Nielsen MB, Hetland J, Matthiesen SB ve Einarsen S, 2012. Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress. *Scandinavian journal of work, environment & health*, p.38-6.
- Ocak S, 2008. Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Orcutt C, 2011. Kişilik bozukluklarında travma. İstanbul, Psikoterapi Enstitüsü Yayınları, ss.8-70.
- Otto K, 2006. Sınır Durumlar ve Patoloji Narsisizm. İstanbul: Çev.: Mustafa Atakay, Metis Yayınları, s.207.
- Önder N, 2013. Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), s.35-1.
- Özaydınlık K, 2014. Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 14(33), s.93-12.
- Özbay F, 1992. Kadının statüsü ve doğurganlık. *Türkiye'de Kadın Olgusu*, İstanbul, Say Yayınlar, s.147-65.
- Özdemir U, 1999. Türkiye'de sosyal hizmet eğitimi. Prf. Sema Kuta Armağan Yaşam Boyu Sosyal Hizmet Kitabı. Hacettepe Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları, Ankara, s.22.
- Özden Y, 1990. İş ve İşçi Bulma Kurumu. Değişen Bir Toplumda Kadının İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konulu Uluslar Arası Konferans, Ankara.
- Özer, H. 2018. Kadının toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadın emeğinin değerlendirilmesi. *Tarih Okulu Dergisi (Tod) Journal Of History School (Johs)* 11(XXXVII-2), s.295-33.
- Özmete, E. ve Laleoğlu A, 2013. İnsani hizmet örgütlerinde sosyal çalışmacıların karşılaştıkları mobbing davranışları ile iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Journal Of Society & Social Work*, 24(2).
- Parlaktuna İ, 2010. Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4), s.1217-230.

- Priola V, 2004. Gender and feminine identities–women as managers in a UK academic institution. *Women in Management Review*, 19(8), s.421-430.
- Reichert E, 2003. İşyerinde mobbing: sosyal hizmet mesleği için yeni bir öncelik alanı. *Professional Development: The International Journal Of Continuing*, 5, p.3-4.
- Reichert E, 2003. Work place mobbing: A New frontier forthe social work profession. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), s.56
- Salin, D, 2003. Ways of explaining work place bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), p.1213-232.
- Sarı Ö, 2011. Toplumsal cinsiyet ve mesleki rol ilişkisi: Hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), s.493-04.
- Sheehan M, 1999. Work place bullying: Responding with some emotional intelligence. *International journal of manpower*, 20(1/2), p.57-69.
- Şahin D, Kişilik bozuklukları. Erişim tarihi, 30 Mart 2018. Erişim adresi, http://www.klinikgelisim.org.tr/eskisayi/kg_22_4/8.pdf
- Şahin F, 2002. İnsan hakları ve sosyal hizmet ilişkisi, In: Değişen Türkiye’de İnsan Hakları AçısındanSosyal Hizmetler, Editör: Kasım Karataş, Sosyal Hizmetler Uzmanları Derneği Yayınları, Ankara, s.142-49.
- Şeker A, 2011. Sosyal hizmetlerde etik. 1. Basım, İstanbul, Sabev Yayınları, s.208.
- Şimşek AS, 2013. Mobbing kaderimiz midir?. *Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, 1(2), s.36-5.
- Tarhan N, 2004. Psikolojik Savaş: Gri Propaganda. İstanbul: Timaş Yayınları, s.130-182.
- Tarhan N, 2010. Toplum psikolojisi. Timaş Yayınevi, s.146.
- Tekin HH, 2013. Hastanede çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumları ve stres durumlarının değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Terzi H.M, 2013. İşyerlerinde psikolojik taciz’in (mobbing) önlenmesinde eğitimin rolü. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, s.157, Ankara.
- Tınaz P, 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul,Beta Basım Yayım,. s.45
- Tınaz P, 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet). İstanbul: Beta Yayınları, 1. Baskı, s.57-58.
- Tınaz P, 2006b. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları, s.173
- Toksöz G, 2007. Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. Ankara, Uluslararası Çalışma Örgütü, Meter Matbaası. s.24.

- Tuskan AA, 2012. Toplumsal cinsiyet toplumda kadına biçilen roller ve çözümleri. Erişim tarihi, 1 Nisan 2019. Erişim adresi, http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2012-99-1179.pdf
- Tutar H, 2004. İşyerinde Duygusal Taciz. Ankara, Platin Yayınları. s.18
- Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe sözlük. Erişim tarihi, 30 Mart 2018. Erişim adresi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=252152
- Türk Psikiyatri Derneği Resmi sitesi Erişim tarihi 23.04.2019, Erişim adresi, (<http://www.psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing>)
- Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bültenleri [sayı: 27594, tarih 06 Mart 2018. Erişim tarihi, 07.02.2019. Erişim adresi, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594)
- United Nation, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. Erişim tarihi, 30 Mart 2018. Erişim adresi, <Http://www.un.org.tr/humanrights/images/pdf/1-insan-haklari-evrensel-beyanname.pdf>
- Urhan B ve Etiler N, 2011. Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. Çalışma ve Toplum, 2(29), s.191-15.
- Vatandaş C, 2007. Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. İstanbul Journal Of Sociological Studies, (35), s.29-56.Erişim tarihi, 30 Eylül 2018. Erişim adresi, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/100951>
- Yaman E, 2009, Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım,
- Yazıcı S ve Coşkun S, 2014. Kişi, kişilik ve kimlik-İlgaz felsefe günleri. Üçüncü basım, İstanbul, Divan
- Yıldırım A ve Yıldırım D, 2007. Mobbing in the work place by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. Journal Of Clinical Nursing, 16(8), p.1444-453.
- Yolcuoğlu İG, 2014. Bireylerle, Ailelerle, Gruplarla ve Toplumla Sosyal Hizmet. Nar Yayınevi, s.47.
- Yolcuoğlu İG, 2014. Sosyal Hizmet/ Sosyal Çalışma Bilim ve Mesleğine Giriş. İstanbul: Nar Yayınevi.
- Yücedürk E ve Öke MK, 2005. Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey. South-East Europe Review, 2, p.61-0.
- Zastrow C, 2013.Sosyal Hizmete Giriş (çev. Aykara ve ark.). Ankara: Nika Yayınevi s.34

7. EKLER

EK A: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anketin amacı; Kamusal alanda cinsiyet ayrımcılığına bağlı olarak sosyal çalışmacı kadınlar örneklem alınarak, kadın çalışanlarda psikolojik taciz görme durumunun belirlenmesidir.

Ülkemizde kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, meslektaşları, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından maruz bırakıldıkları psikolojik şiddetin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile bağlantısı ve kadın sosyal çalışmacıların başa çıkma becerilerinin belirlenmesidir. Bu araştırmada, akademik literatür içinde yer alan araştırmalar ve toplumsal bağlamda yapılacak uygulamalar açısından kaynak teşkil etmesi ve var olan durumu ortaya koyması açısından verecek olduğunuz yanıtlar büyük önem taşımaktadır. Vereceğiniz yanıtlar bilimsel etik çerçevesinde araştırmacı tarafından yalnızca araştırma doğrultusunda kullanılacaktır. Bunun dışında hiçbir kişi ve kuruma verilmeyecektir.

Değerli zamanınızı ayırarak katılım Gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

*Araştırmacı/Yüksek Lisans Öğrencisi
Zeynep Yıldırım
Sosyal Çalışmacı*

Psikolojik Taciz (Mobbing);

Mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür. Kavram, çalışanlara, üstleri, astları ve eşit düzeydeki çalışanlartarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

1) Yaşınız?

2) Medeni Durumunuz ?

- a) Evli
- b) Bekar

3) Evli iseniz eşinizin çalışma durumu nedir?

- a) Çalışıyor
- b) Çalışmıyor

4) Meslekte kaç yıldır görev yapıyorsunuz?

5) Eğitim düzeyiniz?

- a) Lisans ☐
- b) Yüksek lisans ☐
- c) Doktora ☐

6) Nerede görev yapıyorsunuz?

- a) Kamuda ☐
- b) Özelde ☐

7) Çalışmakta olduğunuz alan?

- a) Çocuk ve aile ☐
- b) Engelli bireyler ☐
- c) Kadın ☐
- d) Yaşlı ☐
- e) Adli ☐
- f) Sağlık ☐

8) Çalıştığınız kurumdan memnun musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Kararsızım

9) Çalıştığınız kurumda meslektaşlarınız ile iletişim sorunları yaşıyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

10) Çalıştığınız kurumda amirleriniz ile iletişim sorunları yaşıyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

11) Çalıştığınız kurumda mesleki performansınızı ortaya koymanızı engelleyen bir durum var mı?

- a) Evet
- b) Hayır

12) Çalıştığınız kurumda kadınlara saygı duyuluyor mu?

- a) Evet
- b) Hayır

13) Kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olduğunu düşünüyor musunuz ?

- a) Evet
- b) Hayır

14) Şimdiye kadar psikolojik tacize (Mobbing) maruz kaldığınızı hissettiniz mi?

- a) Evet ☐
- b) Hayır ☐

15) En fazla kim tarafından psikolojik tacize (Mobbing) maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz?

- a) Yönetici ☐
- b) Meslektaşlarım ☐
- c) İş arkadaşlarım ☐
- d) Diğer(Belirtiniz).....☐.....

16) Psikolojik tacize (Mobbing) maruz kaldığınızı düşündüğünüzde nasıl karşılık verirsiniz?

- a) Görmezden gelirim. ☐
- b) Üst mercilerle görüşürüm ☐
- c) Yasal yollardan problemi çözmeye çalışırım. ☐
- d) Aynı davranışla karşılık veririm. ☐
- e) Uygulayan kişiyle konuşarak sebebini anlamaya çalışırım. ☐

EK B: Duygusal taciz (mobbing) ölçeği

		Hiçbir Zaman	Çok seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman
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.	☐	☐	☐	☐	☐
6)	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı reddediyor.	☐	☐	☐	☐	☐
7)	Sözüm sürekli kesiliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
8)	İş yerimde yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
9)	Görüş / fikir ve önerilerim dikkate alınmıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
10)	Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
11)	Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
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 hoşa gitmeyecek görevler veriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
18)	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
19)	Yaptığım işler abartılı bir biçimde kontrol ediliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
20)	Mesleği bırakmam gerektiği ima ediliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
21)	Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
22)	Göz ardı ediliyorum ve olayların dışında bırakılıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
23)	Hatalarım diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
24)	Diğer çalışanlarla iletişim kurmam engelleniyor.	☐	☐	☐	☐	☐
25)	İş arkadaşlarım iş harici benimle konuşmuyor.	☐	☐	☐	☐	☐
26)	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
27)	İş arkadaşlarım orada değilmişim gibi davranıyor.	☐	☐	☐	☐	☐

28)	İş arkadaşlarımdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor.	☐	☐	☐	☐	☐
29)	Yönetim iş arkadaşlarımla konuşmamı engelliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
30)	Ağır şakalara maruz kalıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
31)	Haksız suçlamalara maruz kalıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
32)	Alaya maruz kalıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
33)	Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
34)	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	☐	☐	☐	☐	☐
35)	Özel yaşamımla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
36)	Küçük düşürücü isimlerle çağrılıyorum ve saygısız davranılıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
37)	Fiziksel olarak zor görevler veriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐
38)	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	☐	☐	☐	☐	☐
39)	Fiziksel zarar veriliyor.	☐	☐	☐	☐	☐

EK C: Enstitü Onayı



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı: B.30.2.SEL.0.42.72-

862

KONYA, 16/02/2011

Dosyasına

Enstitü Yönetim Kurulumuzun **01.03.2012** tarih ve **6/3** sayılı karar sureti aşağıya çıkartılmıştır.
Gereğini ve bilginizi rica ederim.

Prof.Dr.Tevfik TEKELİ
Enstitü Müdürü

Karar Tarihi: 01.03.2012	Karar No : 6/3
Enstitümüz Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Zeynep BOYA ile ilgili Anabilim Dalı Başkanlığının 07.02.2012 tarih ve 360/28 sayılı yazıları görüşüldü. Aşağıda kimliği belirtilen öğrenci için önerilen tez konusunun uygun olduğuna, durumun danışman ve öğrenciye bildirilmesine oy birliğiyle karar verildi. Öğrenci: ZEYNEP BOYA (Yüksek Lisans) Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. İSMAİL SEVİNÇ Anabilim Dalı: SOSYAL HİZMET Tez Adı: {Cinsiyet Ayrımcılığına Dayalı Kadın Çalışanlarda Mobbing Görme Durumu; Kamuda Çalışan Sosyal Çalışmacı Kadınlar Üzerine Araştırma} Öğrenci No: 093271002005	

2.6.

8. ÖZGEÇMİŞ

1986 yılında Ankara’da doğdu. Lise eğitimini Ankara Anıttepe Süper Lisesinde tamamladı. 2004 yılında Ankara Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümünde lisans eğitimine başladı ve 2009 yılında mezun oldu. 2009 yılında Özel Karaman Sevgi Yumağı Bakım Merkezinde sosyal hizmet uzmanı ve sorumlu müdür görevlerinde bulundu. 2011 yılında Adalet Bakanlığı bünyesinde Silivri 2 Nolu Kapalı Ceza İnfaz kurumuna sosyal çalışmacı olarak atandı. 2014 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Aile Danışmanlığı Eğitimi aldı. 2017 yılında İstanbul İşletme Enstitüsü tarafından düzenlenen İşaret Dili Eğitimi, Mobbing Eğitimi, Etkili İletişim Stratejileri ve Beden Dili Eğitimi ve Stres Yönetimi Eğitimlerini aldı. Silivri 2 Nolu Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda psiko-sosyal serviste sosyal çalışmacı olarak görevine devam etmektedir. Evli ve 1 çocuk annesidir.