

Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi

Mobbing In the Secondary Education Teachers: Investigation from the Gender Age and High School

Mustafa KOC¹

Hilal URASOĞLU BULUT²

Öz

Bu araştırma, orta öğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbinge uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, betimsel yöntemlerden okul survey yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında görev yapan 396 öğretmene 35 maddeden oluşan Mobbing Ölçeği ile kişisel bilgi formu uygulanmıştır. Araştırma için Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon illerinde çalışılmıştır. Araştırma cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul içindeki görev, kıdem, çalışılan kurum, algılanan sosyo-ekonomik durum, katılımcıların gönüllüğü ile sınırlı tutulmuştur. İstatistiksel analizler SPSS for Windows paket programı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre;

1. Orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbing daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yöneliktir.
2. Orta öğretim kurumlarında mobbing daha çok erkek öğretmenlere uygulanmaktadır.
3. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar
4. Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Key Words: Mobbing, iletişim, öğretmen, orta öğretim, psikolojik baskı,

Abstract

This survey has been made to reveal the level of mobbing experiences as a communication style among the teacher of secondary education. This survey has been fulfilled with the method of schoolsurvey in descriptive methods. For this aim, Personal Inform Form and Mobbing Criterion consist of 35 matters have been applied to 396 teachers being charged in the secondary education associations of MEB. That was studied in Niğde, Konya, Erzurum, Batman, Şanlıurfa, Trabzon provinces for this survey. The survey set a limit to sex, age, civilized, education, branch, duty in school, seniority, association, to be perceived of socio-

¹Sakarya Univeristy, mkarahan@inonu.edu.tr

²

economic positions and volunteering of participants. The statistical analyses have been made by spss for Windows packet programme. According to the diagnosis of the survey:

1. Being exposed to mobbing for the teachers of secondary education is more towards the teacher' s life quality
2. Male teachers have been exposed to mobbing more than female teachers in the secondary education associations.
3. Teachers who are under 25 years of age in secondary education associations, have been exposed to mobbing more than others.
4. The teachers being charged in the private education associations had experienced to be exposed to problem of mobbing more than others

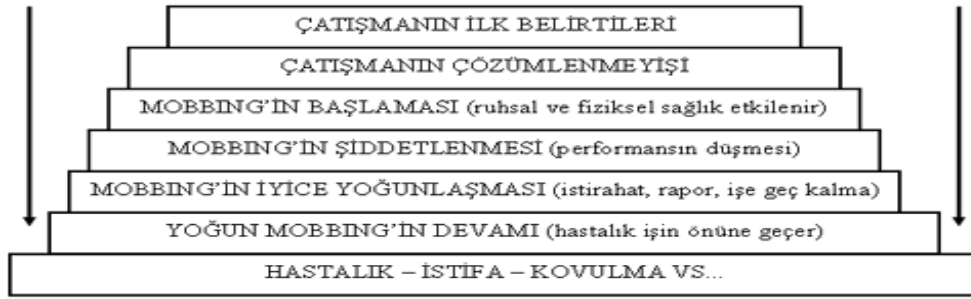
Anahtar Kelimeler: Mobbing, communication, teacher, secondary education, psychological pressure

GİRİS

İngilizce "mobbing" kavramı, "mob" kökünden gelmektedir. "Mob" sözcüğü, çete, gürültücü kalabalık, aşırı şiddetle ilişkili ve kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamındadır. Sözcük, Latince anlamı "kararsız kalabalık" olan "mobile vulgus" dan türemiştir. "Mobbing" sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır (www.bilgiyonetimi.org; Tutar, 2004). 1988'de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC'de yapılan programlarda bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ve medyada işleyen ilk isimdir. Daha sonra yaptığı çalışmalarını 1992'de "Bullying at Work: :How to Confront and Overcome" (İşyerinde Bullying: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?) kitabında yayınlamıştır. Adams, "bullying" terimini "sürekli kusur bulma" ve "bireyleri küçük düşürme" anlamında kullanmaktadır. Bunun nedeni olarak da böyle bir ortama sessiz kalan yönetim anlayışının varlığının sebep olarak göstermektedir(www.bilgiyonetimi.org). Mobbing sendromu; haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve/ veya psiko-terör uygulamak yoluyla, bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, kötü niyetli davranışlardan oluşan bir süreçtir (Davenport,2003; Tutar, 2004).

Mobbing, çalışanlara üstleri, astları ve aynı düzeydeki diğer çalışanlar tarafından uygulanabilir. Mobbing' in uygulanmasında amaç, kişiyi iş yaşamından tamamen dışlamaktır. Bu amacın gerçekleşmesi için yapılan alaylar, aşağılama, kötü davranışlar, imalar ve kişinin itibarına yönelik bütün saldırgan davranışlar kasıtlı olarak yapılır. Kasıtlı olarak uygulanan bu davranışlar bir de yönetim tarafından fark edilmez ya da desteklenirse, mağdur için dayanılmaz noktalara kadar gelir. Artık mağdurda bir korku kültürü bir dünya görüşü, yaşama bakış tarzı, diğer insanlarla paylaşılan bir algılama zemini oluşturur(Cüceloğlu, 2004). Mağdurun artık psikolojisi bozulmuştur. İşyerinden istifa eder ya da malulen emekli olur. Hatta bazen işyerinden bir şekilde ayrılmak mobbingin yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak için yetmez ve mağdur intihar eder(Tınaz, 2006). İşgörenler arasında psikoşiddete alt kademedede çalışanlar daha fazla karşı karşıya gelse de diğer personellerin de bu olgu ile karşı karşıya geldikleri ve kimi zamanda ikili diyaloglarda ya da kapalı kapılar ardında dile getirilmekle birlikte açıkça ifade edilmediği bir şekilde de yaşanmaktadır(Yaman, 2009). Mağdur hem kendine hem çevresine yabancılaşır. Mağdurun iş doyumunu azalır. İşe karşı bıkkınlık, isteksizlik,

performans düşüklüğü, üst üste sürekli alınan izinler ve raporlar artar. Örgüte bağlılık azalır ve işgücü devrinde artış gözlenir (Tınaz, 2006). Mobbingten zarar gören kişilerde unutkanlık, halsizlik, ümitsizlik, uykusuzluk, iştahsızlık, sıkıntı, endişe, depresyon, ağlama krizleri, yaşama isteğinde azalma, alınganlık, suskunluk, ani öfkelenme gibi düşünsel ve davranışsal değişiklikler gözlemlenir. Hatta daha yoğun psikolojik baskılarda mağdurda intihar düşünceleri oluşur. Mobbingten kaynaklanan psikolojik sorunlardan bir hastalık olarak değil de zarar görme olarak bahsedilir. Bu şekilde yaşanan sıkıntıların nedeni, bilinçli olarak mobbingi uygulayan kişiye yüklenebilir(Davenport, 2003). Mobbing örgüt içinde kişisel bir sorun olmasının yanında aslınsa buz dağının görünmeyen kısmında örgütü ciddi anlamda tehdit eden, örgüt sağlığını bozan örgütsel bir problemdir(Davenport, 2003). Mobbin(psikolojik terör) basitten karmaşığa doğru giden bir süreçtir. Bu süreçte bireyin hissettiği baskı giderek artmakta ve dayanılmaz bir hal almaktadır. Çobanoğlu(2005)bu süreci aşağıdaki şekilde ortaya koymuştur.



Şekil1. Mobbing Aşamaları(Çobanoğlu, 2005)

Brodsky(1976)' e göre işyerindeki mobbingin amacı, disiplin getirmek, verimliliği artırmak ya da refleksi koşullandırmaktır. Günümüzde bunlar kabul edilemez yönetim şeklidir. Günümüzde yönetim anlayışının değişimi sonucu iş yaşamında duyguların önemi daha iyi anlaşılmıştır. Yönetici ve çalışanların yeterliliklerinin ve becerilerinin yanında duygusal zekâ özellikleri de iş ortamını etkilemektedir. Duygusal zekâ, iş ortamında daha olumlu bir atmosferin oluşmasını sağlamaktadır. Duygusal zekâsı yüksek kişiler, kendilerini ve ilişkilerini kontrol etme açısından daha avantajlıdırlar. Bu kişiler, disiplin sahibi, sözlerini yerine getiren, uyum içinde çalışan, her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya özen gösteren bireylerdir. Duygusal zekâyâ sahip yönetici ve çalışanlara sahip bir kurumda mobbingin önüne geçilebilir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing sürecinin örgüt üzerindeki etkileri de son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve miktarında azalmaya sebep olur, verimliliği düşürür. Mobbing sürecinden sadece hedefler etkilenmez aynı zamanda çalışma grupları da etkilenir. Sonuçta işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur. Örgütte işgücü devri yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş

bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe yitirilir. Bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar. Mobbing sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin talep eden bireyler sadece sürecin mağdurları olmayacak aynı zamanda örgütün diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da örgütün verimliliğini etkileyecektir. Mobbing sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu sürecin yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler, maliyetleri arttıracaktır(Tutar, 2004).

Uluslararası araştırmalar, çalışma yaşamlarının bir döneminde çalışanların yüzde 25–50 arasındaki bölümünün yıldırma davranışıyla karşılaştığını göstermektedir. Bu düzey bazı mesleklerde yüzde 95'e ulaşmaktadır. Bunların yüzde 20'si ise son 6 ve 12 ay içinde bu eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre İngiliz işçilerin yüzde 54'ü (yaklaşık 14 milyon kişi) çalışma hayatlarında en az bir kere zorbalığa maruz kalmıştır. Araştırmaya katılanların çoğu durumun giderek iyileşeceğine daha da kötüleştiği görüşünü taşımaktadır. Alman hükümetinin hazırladığı ilk mobbing raporuna göre çalışanların yüzde 11'i mobbingin mağduru olmakta ve mağdurların çoğunu kadınlar oluşturmaktadır. Psikolojik şiddet mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Almanya'da bu rakamın 15,3 milyar Euro olduğu ileri sürülmektedir(www.bilgiyonetimi.org).

Ülkemizde ise mobbing sürecine ne akademik çevrelerin ne iş çevrelerinin ne de meslek örgütlerinin henüz yeterli dikkati çekilememiştir. İşyerinde zorbalığı incelemiş olan Akı(2006) Türkiye'de tacize uğrayanların oranı Avrupa ülkelerine göre çok daha fazladır. Çünkü Akı' ya göre sindirme, yıldırma, yalıtma ve aşağılama yoluyla kişiyi işten çıkarmaya zorlama bir yönetim biçimi olarak benimsenmektedir(www.insan kaynaklari.com). Ayrıca ne yazık ki ülkemizde örgütlere yeni gelen yönetimin üst düzey çalışanların işten çıkarılması ve kadrolaşması mobbing sürecini hızlandırıyor ve bu durum örgüt politikası haline geliyor. Türkiye'de Psikiyatr Armağan Samancı tarafından, işyerlerinde baskı gören hastalar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Samancı, özellikle ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işyerlerindeki psikolojik baskının arttığına dikkat çekmektedir. Bu sayede çalışanlar, karşı karşıya kaldıkları psikolojik şiddet sonucu istifaya zorlanmaktadır. Bu durum çalışanlar tarafından da kabul edilmekte ve şikâyet konusu yapılmamaktadır. Böylece, psikolojik şiddet eylemleri "işten çıkarma Tazminatı"ndan kurtulmanın bir aracı olarak görülmekte ve işten çıkarma, ülkemizde mobbing sürecinin ilk amacı durumuna gelmektedir. Samancı' nın araştırmasından çıkan bir diğer sonuç da işyerinde gördükleri baskı sonucu sağlıkları bozulan hastalarının çoğunu kadınların oluşturmasıdır. Ayrıca Samancı, Bakırköy Ruh sağlığı ve Sinir Hastanesi' nde, iş yerinde baskı sonucu tedavi gören 20- 40 yaşarası birçok hastanın bulunduğunu belirtmektedir(www.bilgiyonetimi.org; Tutar, 2004).

Ülkemiz çalışanları yönünden durum biraz daha zordur. Psikolojik açıdan yardım isteme konusu Türk toplumu için henüz çok yeni bir anlayış olduğundan çoğunlukla bu konuda

hekime başvurulmamaktadır. Bu gereksinimin toplumumuzdaki güçlü aile bağları ile giderildiğini söylenebilir. Batlaş(2006), mobbing sürecinin Türk kültüründe aile bağlarının ve sosyal desteğin güçlü olması nedeniyle batının bireyci kültürlerindeki gibi ciddi hastalıklara ve intiharlara yol açmayacağını belirtmektedir. İşyerinde mobbinge maruz kalan hastaları inceleyen Samancı' ya göre işyerinde yaşanan sıkıntıların aile ilişkilerine de yansdığına ve aile ilişkilerinin bozulduğuna dikkat çekmektedir. Bu sonuç da Baltaş' ın görüşünü desteklememektedir. Ayrıca ülkemizde, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruh sağlığına önem veren gelişmiş ülkelerdeki gibi "mobbinge karşı destek ve rehabilitasyon" merkezleri bulunmamaktadır. Bu nedenle mobbing sürecinin mağdur ettiği, ailesi olmayan bireylerin aile desteği de alamayacağı düşünüldüğünde, durum bu mağdurlar yönünden oldukça zor bir süreçtir(www.bilgiyonetimi.org). Son olarak Türkiye' de Human Resources Management (HRM) tarafından 2006 yılında yeni bir iş.com üzerinden mobbing anketi uygulanmıştır. Katılanların %56' sını erkekler ve % 44' ünü kadınlar oluşturmak üzere 100 kişiye yapılan mobbing anketine göre katılanların %81' i mobbinge maruz kalmıştır. Üstlerin astlarına uyguladıkları mobbing % 70' dir. Katılımcıların % 25' i aynı seviyedeki çalışma arkadaşından, % 3' ü astından mobbinge maruz kaldıkları sonunca ulaşılmıştır. Yine aynı araştırma sonucuna göre, mobbinge birkaç kez karşılaşanların oranı% 79, sadece birkez karşılaşanların oranı% 18, hiç karşılaşmayanların oranı ise % 2' dir. Ülkemizde bu vakalar şu şekillerde sonuçlanmıştır: % 27 çalışan istifa etmiş, % 25 bilmezden gelip işe devam etmiş, % 18 işten çıkarılmış ve % 17 ise bu durumu üst yönetim ya da İnsan Kaynakları yetkilisine iletmiş, yani kurumsal bir yaklaşımda bulunmuştur(Özçelik, Astlarına Terör Uygulayan Yönetici Hak Ettiği Yerde Değil Demektir, *Hürriyet*, 16.07.2006). Eğer çalışılan kurumlarda psikolojik baskının korku ve acıları yaşanıyorsa kişi ne gibi yasal haklarının olduğunu bilmeli ve ona göre hareket etmelidir. İşyerlerinde psikolojik baskı ve bunun kurban üzerindeki ciddi etkileri henüz yeterli derece anlaşılmadığından, kişiler bir şekilde hatanın kendilerinde olduğunu ve atılabilecek fazla bir yasal adım olmadığını düşünmektedir(Ceylan, 2005).

Bireyin eğitim yaşamında önemli yer olan orta öğretim gençlerin meslek seçme, değerler sistemi oluşturma, bireyselleşmeyi ve toplumsallaşmayı başarması için son dönem olarak görülebilir. Bu süreçte orta öğretim gençlerinin yukarıda belirtilen gelişimsel dönemleri başarılmasında en önemli sosyal destek sistemini öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenin bu sosyal destek programını gerçekleştirmesi kendisiyle ve başkalarıyla olan açmazlarını çözmesini ve özellikle meslektaşları ile olan iletişim biçiminin yapıcı ve birbirini destekleyici nitelikte olması beklenir. Öğretmenler arasındaki iletişim tarzının yapıcı olmaktan daha çok psikolojik benliklerini, sosyal benliklerini ve özellikle meslek kimliklerini zedeleyecek şekilde olursa, bu öğretmenin bu süreçte yapması gerekenleri olumsuz etkileyecek en önemli faktörlerden biri haline gelebilir. Araştırma, orta öğretim öğretmenleri arasındaki iletişim tarzı olarak mobbinge uğrama düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Her türlü çalışma gruplarında görülen mobbing pek tabii ülkemizdeki kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda da yaşanmaktadır. Ancak mobbing ve mobbing sürecinin ne olduğu bilinmemektedir. Aksine yaşananların işyeri geleneği olarak görülmesi durumun vahametini açıkça ortaya koymaktadır. İş veriminde ciddi kayıplara neden olan mobbingin ve bunun çalışma ortamları için olağan olmadığının bilinmesi özellikle bu kavramla daha yeni tanışmakta olan ülkemizde oldukça önemlidir.

Eğitim kurumlarında ęretmenler arasında gęrlmesinin eğitimin kalitesi ve ęretmenlerin ülkenin geleceği konusundaki rolleri göz önüne alınırsa mobbingin boyutunun ne olduğunun ortaya konması ve bu konuyla ilgili kişi ve kuruluşların farkındalıklarını arttırmayı ve Ortağretim kurumlarında çalışan ęretmenlerde psikolojik şiddet (mobbing) düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aramıştır.

1. Orta ęretim ęretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- 2.. Orta ęretim ęretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Orta ęretim ęretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Orta ęretim ęretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Orta ęretim ęretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırma, betimsel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel Betimleme Yöntemi; grupla ilgili genişliğine bir çalışmadır. Betimleme, olayları, obje ve problemleri anlama ve anlatmada ilk aşamayı oluşturur. Bilimsel etkinlikler olayların betimlenmesiyle başlar. Bu sayede olayları daha iyi anlayabilme, gruplayabilme olanağı sağlanır ve aralarındaki ilişkiler saptanmış olur(Kaptan, 1993). Bu yöntem ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortağretim kurumlarında çalışan ęretmenlerde görülen mobbinge maruz kalma durumları yine bu ęretmenlerin anketlere verdikleri cevaplardan yararlanılarak araştırıldığı için araştırma betimsel yöntemlerden okul survey yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Okul survey yönteminin kullanılmasına ilişkin diğer bir gerekçe ise Milli eğitim Bakanlığına bağlı ortağretim okullarında çalışan ęretmenlerin psikolojik şiddete (mobbinge) maruz kalma durumlarını belirlemek olduğu için betimsel yöntem kullanılmıştır. 11–15 yıl, %16,2'si 16–20 yıl olan ęretmenlerin %92,4' resmi, %7,6'si özel ęretim kurumlarında çalışmaktadır. Sayısı bilinen evrenden çalışılmak üzere hedeflenen örneklem 2100 kişiden oluşmaktaydı. Ancak anketlerin uygulanmasında sadece gönüllü olarak katılan 396 ęretmen ile çalışılmıştır. Bu araştırma için Niğde, Konya, Erzurum, Batman, şanlıurfa, Trabzon, Bursa ve Isparta illeri belirlenmiştir. Ancak bu illerden Isparta ve Bursa'dan araştırmanın uygulanması için gereken izinler alınamamıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler kişisel bilgi formu ve mobbing belirleme leği olmak üzere iki ölçek kullanılarak elde edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu(KBF)

Bu formda araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin araştırmada bağımsız değişken olarak alınan demografik özelliklerinden cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, çalışılan kurum ve sosyo-ekonomik durumları belirlenmiştir.

Mobbinge Maruz Kalma Düzeyi Anketi

Araştırmada mobbing düzeyinin belirlenmesi için hazırlanan anket Leymann'ın (1984) belirlemiş olduğu 45 maddeden 35 maddesi kullanılarak hazırlanmıştır. Bu anket, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkileme(9 madde), sosyal ilişkilere saldırılar (5 madde), itibarınıza saldırılar (14 madde), kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar(7 madde) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır oluşmaktadır.

Kendini Gösterme ve İletişim: Kişinin kendini gösterme olanaklarının ne gibi durumlarla kısıtlandığını tanımlamaktadır. *Sosyal ilişkilere saldırı:* Sosyal ilişkilerin hangi boyutlarda kısıtlandığını tanımlamaktadır. *İtibara saldırı:* Kişinin itibarına yapılan saldırının boyutlarını tanımlamaktadır. *Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı:* Kişinin yaşam kalitesini ve mesleki çalışma durumunu kısıtlayan durumları tanımlamaktadır. *Kişinin sağlığına doğrudan yapılan saldırı:* Kişinin sağlığına yapılan saldırının boyutunu tanımlamaktadır. Anket maddelerinin dağılımı aşağıda belirtilmiştir. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme: 1, 8, 10, 16, 23, 25, 27, 29, 31 Sosyal ilişkilere saldırılar: 2, 9, 15, 20, 24 İtibara saldırılar: 3, 6, 7, 12, 14, 19, 22, 26, 28, 30, 32, 33, 34, 35 Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: 4, 5, 11, 13, 17, 18,21.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbinge maruz kalma düzeylerini belirlemek amacıyla, Önemlilik Test İstatistikleri, bir istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. Analizlerde, frekans dağılımı, değişkenlere ait puanların dağılımına ait özelliklerini betimlemek amacıyla verileri yüzde olarak elde etmek; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin manidar olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi; ilişkisiz ölçümlerin ortalamaları arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek amacıyla da tek faktörlü varyans analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

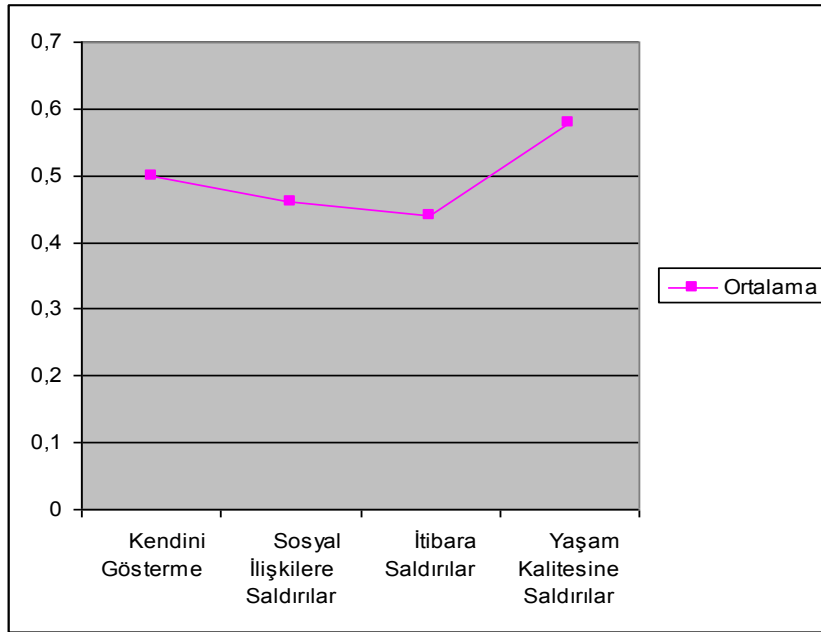
1. Araştırma sorusuna -Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbing Düzeyleri nasıldır?- ilişkin bulgular.

Tablo 1. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbing Puan Ortalamaları Standart Sapmaları

Mobbing Alt Boyutları	N	Ortalama	Stn.Sapma
Kendini Gösterme	396	.50	.57

Sosyal İlişkilere Saldırılar	395	.46	.59
İtibara Saldırılar	391	.44	.53
Yaşam Kalitesine Saldırılar	395	.54	.58

Ortaöğretim öğretmenlerinin mobbing puan ortalamaları tablo 1' de verilmiştir. Buna göre kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,50, sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X:0,46, itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,44, yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,54'olduğu görülmektedir. . Buna göre ortaöğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbingin daha çok yaşam kalitesine karşı yapılan saldırılar olduğu görülmektedir.



Şekil 2. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbing Düzeyleri

2. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Tablo.2. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Cinsiyetlerine Göre Mobbing Puan ortalamaları Standart Sapmaları t Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

Mobbin Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Stn.Sapma	t	sd	p
Kendini Gösterme	Kadın	148	.51	.50	.17	394	.85
	Erkek	248	.50	.61			
Sosyal İlişkilere Saldırılar	Kadın	148	.43	.55	-.91	393	.36
	Erkek	148	.38	.43			
İtibara Saldırılar	Kadın	243	.47	.58	-1,59	389	.11
	Erkek	148	.47	.50			

Yaşam Kalitesine Saldırılar	Kadın Erkek	247 .58	.63	-1,71	393	.08
-----------------------------	----------------	------------	-----	-------	-----	-----

Ortaöğretim öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mobbing puan ortalamaları, standart sapmaları, değerleri ve önemlilik düzeyleri tablo 12' de verilmiştir. Buna göre kadınlarda kendini gösterme puan ortalama değeri $X: 0,51$, erkeklerde ortalama değeri $X: 0,50$ 'dır. Buna göre bireyin kendini işyerinde göstermesine karşı uygulanan mobbing kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani cinsiyet kendini gösterme üzerine etki eden ve farklılaştıran önemli bir etkidir. Kadın öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri $X: 0,43$, erkek öğretmenlerde sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri $X: 0,49$ olarak bulunmuştur. Buna göre erkek öğretmenlerde görülen sosyal ilişkilere saldırılar daha belirgindir. Kadın öğretmenlerin itibara saldırılar puan ortalama değeri $X: 0,3885$, erkek öğretmenlerin itibara saldırılar puan ortalama değeri $X: 0,47$ olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin itibarlarına saldırılar daha fazla görülmektedir. Yaşam kalitesine saldırılarda kadın öğretmenlerin puan ortalama değeri $X: 0,47$, erkek öğretmenlerin yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri $X: 0,58$ olarak bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin yaşam kalitesine saldırılar kadın öğretmenlerinkinden fazladır.

Mobbing alt ölçeklerinden kendini gösterme ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(394)=0,17, p>.05$). Mobbing alt ölçeklerinden sosyal ilişkilere saldırılar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(393)=-0,91, p>.05$). Mobbing alt ölçeklerinden itibara saldırılar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(389)=-1,59, p>.05$). Mobbing alt

ölçeklerinden yaşam kalitesine saldırılar ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(393)=-1,71, p>.05$).

3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Tablo 3. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Yaşlarına Göre Mobbinge Puan ortalamaları Standart Sapmaları t Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

Mobbing Alt Boyutları	Yaş	N	ortalama	S. Sapma	KT	SD	KO	F	P
Kendini Gösterme	20-25	58	.63	.59	2,29	5	.45	1,38	.22
	26-30	129	.44	.48					
	31-35	97	.54	.67					
	36-40	49	.43	.42					
	41-45	40	.56	.69					
	46-50	23	.40	.58					
Sosyal ilişkilere Saldırılar	20-25	58	.61	.66	1,90	5	.38	1,06	.38
	26-30	128	.42	.51					
	31-35	97	.49	.68					
	36-40	49	.39	.53					
	41-45	40	.44	.63					
	46-50	23	.45	.46					
İtibara Saldırılar	20-25	58	.55	.50	2,92	5	.58	2,08	.06
	26-30	127	.40	.46					
	31-35	96	.53	.72					
	36-40	47	.32	.36					
	41-45	40	.36	.46					
	46-50	23	.33	.26					
Yaşam Kalitesine Saldırılar	20-25	58	.64	.61	1,43	5	.28	.82	.53
	26-30	128	.51	.50					
	31-35	97	.58	.67					
	36-40	49	.43	.53					

	41-45	40	.52	.67	
	46-50	23	.53	.54	

Ortaöğretim öğretmenlerinin yaşlarına göre mobbing puan ortalamaları standart sapmaları t- değerleri ve önemlilik düzeyleri tablo 14' de verilmiştir. Buna göre 20–25 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X: 0,63, 26–30 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,44, 31–35 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,54, 36–40 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,43, 41–45 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,56, 46–50 yaş kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,40'dur. Buna göre 20–25 yaşarası öğretmenlerin kendini göstermesinin daha fazla engellendiği görülmektedir. 20–25 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X: 0,61, 26–30 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X: 0,42, 31–35 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X: 0,49, 36–40 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X:0,39, 41–45 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X:0,44, 46–50 yaş sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri X:0,45'dir. Buna göre 20–25 yaşarası öğretmenlerin sosyal ilişkilerine saldırılara daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. 20–25 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,55, 26–30 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,40, 31–35 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,5394, 36–40 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,32, 41–45 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,36, 46–50 yaş itibara saldırılar puan ortalama değeri X:0,33'tür. Buna göre 20–25 yaşarası öğretmenlerin itibarlarına yönelik yapılan saldırıların daha fazla olduğu görülmektedir. 20–25 yaş yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,64, 26–30 yaş yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,51, 31–35 yaş yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,58, 36–40 yaş yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,43, 41–45 yaş yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,52, 46–50 yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri X:0,53'dir. Buna göre 20–25 yaşarası öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik saldırıların daha fazla olduğu görülmektedir.

Ortaöğretim öğretmenlerinin kendini gösterme ile yaşı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır[F(5-390)=1,38, p>.05]. Ortaöğretim öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar ile yaşı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır[F(5-389)=1,06, p>.05].

Ortaöğretim öğretmenlerinin itibara saldırılar ile yaşı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır[F(5-385)=2,08, p>.05]. Ortaöğretim öğretmenlerinin yaşam kalitesine saldırılar ile yaşı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır[F(5-389)=0,82, p>.05]. Başka bir deyişle ortaöğretim öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma durumları yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

4. Öğretmenlerin Kendini Gösterme Sosyal İlişkilere Saldırı İtibara Saldırı Ve Yaşama Kalitesine Saldırı Yaşantılarının Görev Yaptıkları Lise Türüne Göre Nasıl Dağıldığına İlişkin Bulgular

Tablo 4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Kendini Gösterme Sosyal İlişkilere Saldırı İtibara Saldırı ve Yaşama Kalitesine Saldırı Puan Ortalamaları Standart Sapmaları t Değerleri ve Önemlilik Düzeyleri

Mobbing Alt Boyutları	Çalışılan Kurum	N	Ortala	S.Sapma	t	sd	p
Kendini Gösterme	Resmi	366	.50	.57	-0,62	394	.53
	Özel	30	.57	.54			
Sosyal İlişkilere Saldırı	Resmi	365	.45	.59	-1,50	393	.13
	Özel	30	.62	.62			
İtibara Saldırı	Resmi	361	.43	.53	-1,14	389	.25
	Özel	30	.55	.50			
Yaşam Kalitesine Saldırı	Resmi	365	.53	.58	-0,78	393	.43
	Özel	30	.62	.60			

Ortaöğretim öğretmenlerinin çalışılan kuruma göre kendini gösterme sosyal ilişkilere saldırı itibara saldırı ve yaşama kalitesine saldırı puan ortalamaları standart sapmaları t değerleri ve önemlilik düzeyleri tablo 20' de verilmiştir. Tabloya göre resmi kurumda çalışan öğretmenlerin kendini gösterme puan ortalama değeri X:0,50, özel kurumda çalışan öğretmenlerin puan ortalama değeri X:0,57'dür. Buna göre özel kurumda çalışan öğretmenlerin kendilerini göstermeleri resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre engellenmektedir. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar puan

ortalama değeri $X:0,45$, özel kurumda çalışan öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar puan ortalama değeri $X:0,62$ olarak bulunmuştur. Buna göre özel kurumda çalışan öğretmenlerin sosyal ilişkilerine saldırılar resmi kurumda çalışan öğretmenlere göre daha belirgindir. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin itibara saldırılar puan ortalama değeri $X:0,43$, özel kurumda çalışan öğretmenlerin itibara saldırılar puan ortalama değeri $X:0,55$ olarak bulunmuştur. Buna göre özel kurumda çalışan öğretmenlerin resmi kurumda çalışan öğretmenlere kıyasla itibara saldırıların daha fazla olduğu görülmektedir. Resmi kurumda çalışan öğretmenlerin yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri $X:0,53$, özel kurumda çalışan öğretmenlerin yaşam kalitesine saldırılar puan ortalama değeri $X:0,62$ olarak bulunmuştur. Buna göre özel kurumda çalışan öğretmenlerin yaşam kalitesine saldırıların resmi kurumda çalışan öğretmenlere oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Mobbing alt ölçeklerinden kendini gösterme ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(394)=-0,62, p>.05$). Mobbing alt ölçeklerinden sosyal ilişkilere saldırılar ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(393)=-1,50, p>.05$). Mobbing alt ölçeklerinden itibara saldırılar ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(389)=-1,14, p>.05$). Mobbing alt ölçeklerinden yaşam kalitesine saldırılar ile çalışılan kurum arasında anlamlı bir farklılık yoktur($t(393)=-0,78, p>.05$).

TARTIŞMA

1. Orta öğretim öğretmenlerine yönelik uygulanan mobbingin daha çok öğretmenlerin yaşam kalitesine yönelik olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre bu oran %50'dir. Kişinin niteliklerinin çok altında veya altından kalkamayacağı işler verilmesi, yapılan işlere zarar verilmesi v.b durumlar mobbing süreci içindeki özgüveni sarsıcı, benliği öldürücü davranışlardır. Kurum içinde nitelikli, işini hakkını vererek yapan öğretmen rahatsızlık verir. Öğretmeni etkisiz hale getirmenin en kolay yolu ise onun benliğine ve güvenine zarar vermektir. Yapılan araştırmanın sonucunda ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaklaşık yarısı mobbinge maruz kalmaktadırlar. Ceylan(2005:87)'nin araştırmasına göre sınıf öğretmenlerinde yaptığı çalışmada bayan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını bulmuştur.

2. Orta öğretim kurumlarında ise mobbingin daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenlerinden birisi orta öğretim kurumlarında çalışan erkek öğretmen sayısının bayan öğretmen sayısından daha fazla olması olabileceği gibi her ne kadar ekonomik hayata dâhil olsalar da özellikle evlenen bayan öğretmenlerin öncelikleri aileleri olduğu için iş yaşamındaki rekabetten uzak kalmaları bayan öğretmenler mobbing sürecine kurban olarak çok fazla rol almamaktadırlar. Ayrıca yine bu hususta kadınların yumuşak başlı olması, olayları daha kolay kabul ederek son duruma hemen uyum sağlaması ve kadınların sessiz kalmaktan çok sorunları konuşarak dile getirmesi gibi kişilik özellikleri onların kurban olmaktan kurtardığı düşünülebilir. Ancak erkek bireyler özellikle sorunları konuşmaktan çok susup izleyerek çözmek istediklerinden, saldırgan tavırlarından dolayı mobbinge daha çok maruz kalırlar.

3. Orta öğretim kurumlarında görev yapan 25 yaşın altındaki bireylerin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni üniversiteden yeni mezun olmuş, idealist, güncel bilgilerle donanmış öğretmen okuldaki ileri yaştaki öğretmenler için tehdit oluşturmaktadır. Bu durum diğer öğretmenlerin yetersiz görünmesine neden olacağı için göreve yeni başlayan genç öğretmenler mobbinge maruz kalır. Ancak Ceylan(2005:90), yaptığı araştırmada 40-50 durumuna sahip öğretmenlerin kendilerini yenileyemedikleri nedeniyle daha mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmıştır. Yine Ceylan(2005:89)' nın çalışmasına göre sosyo-ekonomik durumun mobbing için önemli bir faktör olmadığını ifade etse de yapılan araştırmaya göre sosyo- ekonomik düzeyini düşük olarak algılayan orta öğretim öğretmenlerinin mobbinge maruz kaldıkları bulunmuştur.

4. Milli eğitim bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler daha fazla mobbinge maruz kalma problemini yaşamaktadırlar. Resmi okullardakinin aksine özel okullarda çalışanlar arasında rekabet daha fazladır. Öğretmenlik tecrübesi, eğitim düzeyi, özverili çalışma, yaratıcılık özel okullardaki kadroya dâhil olma süresini etkiler. Her an öğretmenler işten ayrılma kaygısı yaşarlar. Bu kaygı ve rekabet duygusu özel okullarda mobbingin görülmesine neden olabilir.

Öneriler

1. Ülkemizde kurumlarda psikolojik baskı uygulanmakta, ancak bunun bir işyeri kültürü olduğu sanılmaktadır. Bu bilinci sağlamak için her kurumda zaman zaman mobbing konusunda hizmet içi eğitim verilerek çalışanlar ve yöneticilere farkındalık kazandırılmalıdır.
2. Bir işyerinde mobbingin barınması yönetimin buna izin vermesi ya da göz yummasıyla ilişkilidir. Bundan dolayı yönetimde bulunan insanlar iyi seçilmelidir. Kendini yetiştirmiş, farklılıklara hoşgörülü, adaletli, iletişim kurma becerisi yüksek ve duygusal zekâyâ sahip olmasına dikkat edilmelidir.
3. Gelişmiş ülkelerde, özellikle de Avrupa'da işyerinde psikolojik şiddet ile ilgili, yönetimin önlem almasını gerektirecek sendikalar ve kanunlar bulunmaktadır. Ülkemizde ne yazık ki henüz bu gerçeğin tam farkında olunmadığı için mağduru yasal yönden koruyan herhangi bir kanun yoktur. Mobbingin önünün kesilebilmesi için bir an önce bu düzenlemeler yapılmalıdır.
4. İşyerinde psikolojik şiddetin ortaya çıkmasının engellenmesi ya da varlığının tespit edilmesi için bu konuyla ilgili gerek kurumlar içinde gerekse kurumlardan bağımsız birimler kurulmalıdır.
5. Ülkemizde psikolojik şiddet ile yapılan araştırmaların sayısı artmalıdır. Ancak yapılan çalışmalar sadece akademik çevrenin bilgisine sunulmamalıdır. Kitle iletişim araçlarından yararlanılarak insanların bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır.
6. Bu araştırma sadece milli eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında yapılmıştır. Benzer çalışmalar yine MEB'de farklı branşlar üzerinde yapılabilir. Diğer kurum ve kuruluşlarda işyerinde psikolojik baskı araştırmaları yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

Akdağ, E. (Şubat, 2006). *İllallah dedirten taciz mobbing*. <http://www.aksiyon.com.tr>
(15.05.2006)

- Akı, I. (2006). *İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal taciz.* (bilgipasajı.com).
- Arpacıoğlu, G. (Mart 2004). *İşyerindeki stresin gizli kaynağı: Zorbalık ve duygusal Taciz.* <http://www.insankaynakları.com> (18.05.2006)
- Baltaş, A. *Adı yeni konmuş bir olgu: İşyerinde yıldırma.* http://www.baltasbaltas.com/web/makaleler/ck_3.htm (15.05.2006)
- Ceylan, L.(2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri.* Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Cüceloğlu, D. (2004). *Yeniden insan insane.* İstanbul, Remzi kitabevi.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *MOBBİNG işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri.* TimaşYayımları, 1. Baskı, İstanbul.
- Davenport, N., Distler, R. & Elliot, G.(2003).*MOBBİNG işyerinde duygusal taciz.* (Çev: ÖnerToy, O), Sistem Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul.
- Ergenekon, S.(2006).İşyerinde duygusal taciz(mobbing). [İnsankaynakları.com](http://www.insankaynakları.com) içerik ekibi.(2004). İş yerimde yalnızım!Mobbing...<http://www.insankaynakları.com> (15.05.2006)
- Field, T. "Bullying in a publicsector organisation beingprivatised". <http://www.bullyonline.org/personal.htm>. (21.3.2006)
- Hürriyet- İnsan Kaynakları. (16 Temmuz 2006). *Astlarına terör uygulayan yönetici hak ettiği yerde değil demektir.*
- Laçiner, V.(2006).*Mobbing(İşyerindePsikolojikTaciz).*<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale>(15.05.2006) <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>.(20.06.2006)
- Leymann, Heinz (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victim*, 5, 119–126.
- Leymann, H., "The Definition of mobbing at workplaces". *The Mobbing Encyclopedia*.<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>.(20.06.2006)
- Leymann, H., "What is PTSD?". *The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/61100E.HTM> (20.06.2006)
- Leymann, H., "Measurements against mobbing ".*The Mobbing Encyclopedia*.
- Leymann, H., "How serious are psychological problems after mobbing?". *The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/32100E.HTM>.(03.07.2006)
- Leymann, H., "Conflict: Risk for mobbing".*The Mobbing Encyclopedia*. <http://www.leymann.se/English/12110E.HTM>.(03.07.2006)

- Leymann, H., "Identification of mobbing activities". *The Mobbing Encyclopedia*.
<http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>.(03.07.2006)
- Leymann,H., "Introduction to the concept of mobbing". *The Mobbing Encyclopedia*.
<http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>.(03.07.2006)
- Leymann, H.,The relationship of mobbing to conflict. *The Mobbing Encyclopedia*.
<http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>.(03.07.2006)
- Özalp, S. (Mart 2005). *Artık gündemde mobbing var*. <http://turk.internet.com>(15.05.2006)
- Özalp,S."Gündemde Mobbing (Ofislerde Psikolojik Şiddet Var",
<http://www.kadinvizyon.com/article>(6.4.2006)
- Pir,G.(Şubat,2006). *İş yerindekâbus: Mobbing*. <http://www.gundem.emu.edu.tr>(16.05.2006)
- Tınaz, P.(2006). *İşyerinde psikolojik taciz(mobbing)*. Beta Basım Yayım:1. Baskı, İstanbul.
- Tutar, H.(2004).*İşyerinde psikolojik şiddet*. Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikolojik şiddet-mobbing*. Ankara:
Nobel Yayınları.
- Yüçetürk,E.(Temmuz2003).*Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları:düşmü? gerçekmi?* http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226(18.05.2006)
- Yüçetürk, E.(Temmuz 2003). *Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: Mobbing*.
<http://www.bilgiyonetimi.org/>(18.05.2006)
- Zapf, D. , Knorz, C. & Kulla, M.(1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, the social work environment and health outcomes. *Europe Journal of Work Organizational* , 5 ,215.