

öğreti

Dr. Asiye Toker GÖKÇE
MOBBİNG: İŞYERİNDE YILDIRMA:
EĞİTİM ÖRNEĞİ

ISBN 978-605-5885-45-8

© 2008, Pegem Akademi

Bu kitabın basım, yayın ve satış hakları
Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Şti'ye aittir.
Anılan kuruluşun izni alınmadan kitabın tümü ya da bölümleri,
kapak tasarımı, mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik, kayıt
ya da başka yöntemlerle çoğaltılamaz, basılamaz, dağıtılamaz.

Bu kitap T.C. Kültür Bakanlığı bandrolü ile satılmaktadır.
Okuyucularımızın bandrolü olmayan kitaplar hakkında
yayınevimize bilgi vermesini ve bandrolsüz yayınları
satın almamasını diliyoruz.

1. Baskı: Ekim 2008

Dizgi-Grafik Tasarım: Zeynep Çakıroğlu
Kapak Tasarımı: Gürsel Avcı
Baskı: Öncü Basımevi
(Ankara-0312-3843120)

YAYINEVİ

adakale sokak 4/1 yenişehir-ankara
tel: +90 312 4306750-51 (pbx)
belgeç: +90 312 4354460
gsm: 0506 3451936 - 0541 9104545 - 0533 2055230
e-ileti: pegem@pegem.net

DAĞITIM

sağlık sokak 17/a yenişehir-ankara
tel: +90 312 4345408 - +90 312 4345424
belgeç: +90 312 4313738
gsm: 0506 3451937 - 0541 4345424 - 0533 2055231
e-ileti: siparis@pegem.net

YAZIŞMA

p.k.175 06442 yenişehir-ankara

internet: **PEGEM.NET**

Dr. Asiye Toker Gökçe

1972 yılında İzmit'te doğdu. İlk ve orta öğrenimini İzmit'te tamamladı.

1996 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim Bölümünden mezun oldu.

1998 yılında MEB'nda öğretmen olarak göreve başladı.

2001 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde “A Study on alternatively certified classroom teachers (ACTs) through the perceptions of ACTs principals and inspectors” başlıklı tezini vererek yüksek lisans eğitimini tamamladı.

2006 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde “İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma” başlıklı tezi ile Doktor unvanını kazandı.

Evli ve bir çocuk annesidir.

Eşim Yakup'a

ÖNSÖZ

Örgütler, sosyal ilişkiler ağıdır. Çalışanların eş çalışanlar, üstler ve astlarıyla olan iş ilişkileri onların sosyal ilişkilerini oluşturur. Sosyal ilişkilerin oluşturduğu sosyal ortamın, çalışanların iş yaşamlarını etkilememesi mümkün değildir. Günün belki de 3/2' lik bir kesimini iş yerinde geçiren bir çalışan, pek tabii ki bu ilişkilerden etkilenecektir. Araştırmaya göre de bu ilişkiler çalışanların doyum, moral ve verimliliklerinde etkili olmaktadır. Pek tabii ki iş yeri sosyal ilişkilerinin bireyleri olumlu yönde etkilemesi beklenir. Zira olumlu sosyal ilişkiler, son etapta örgütsel etkililikte artışa yol açmaktadır. Örgütteki sosyal ilişkileri olumlu bulan bireyin örgüte bağlılığı da artış göstermektedir.

Çağdaş örgütlerde yoğun çalışma temposu yanında çalışanlar psikolojik baskılara da yol açan olumsuz bazı davranışlara maruz kalmaktadır. Bu davranışlar, zamanla çalışanlarda strese neden olmakta; iş yerinde sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. İş ortamında yaşanan olumsuz davranışlar; “iş yerinde psikolojik terör”, “iş yeri zorbalığı”, “iş yeri şiddeti” gibi isimlerle anılmışsa da yıldırma (mobbing), bu türden davranışlar için bugün büyük ölçüde kabul gören bir kavram olmuştur. İş yerinde yıldırma davranışları, çalışanları yıpratmak ya da engellemek amacıyla yapılan duygusal saldırılarla sonuçlanmaktadır. İş yerinde aynı düzeyde çalışanlar, üst ya da astlar arasında yaşanabilen duygusal saldırıların, çalışanlarda duygusal zarara neden olması kaçınılmazdır.

İş yerinde yaşanan yıldırma davranışları arasında; göz ardı edilme, adam yerine konmama, dışlanma, şiddet uygulanması, kişisel suistimal, ardından aşırı derecede dedikodu yapılması, çabalarının veya işinin ısrarla eleştirilmesi, kapasite ve düzeyinin altında iş istenmesi, yok gibi davranılması, günah keçisi haline getirilmesi, suçlama, tehdit, yapılan işi dikkate almama, haksızlık, başkalarıyla konuşturulmama, iletişim özgürlüğünü kısıtlama, anlamsız görev verme, istenmeyen fiziksel temas, fiziksel saldırı, aşırı ve rahatsız edici e-posta trafiği, sosyal izolasyon, ayırmacılık, alay edilme gibi olumsuz davranışlar yer almaktadır.

Örgütte bireylerin ve örgütün performansını olumsuz şekilde etkileyen İş yerinde yıldırma konusunun, 1980'li yıllardan başlayarak sistemli olarak araştırmalara konu edildiği anlaşılmaktadır. Türkiye'de ise bu türden davranışlar, ne yazık ki” kol kırılır yen içinde kalır” anlayışı içinde başkalarıyla paylaşılması doğru olmayan aile içi meseleler gibi algılanmış; özellikle de eğitim örgütlerinde çok az araştırma konusu edilmiştir. Oysa bu türden davranışların maruz kalanlara, çalıştıkları örgüte, ülke ekonomisine maliyeti çok yüksek olsa gerektir. Zira bu tür davranışlar çalışanlarda stresse, doyumsuzluğa, işe devam etmemeye, belki de işte ayrılmaya, psikolojik bozukluklara neden olmaktadır. Bunların çalışanlara, örgüte son analizde de ülke ekonomisine maliyeti, konunun önemini ortaya koymaktadır.

Ülkemizde özel yaşama giren bir konu gibi algılanan böyle bir konuyu danışmanlığımda doktora tezi olarak çalışan, sonra da doktora tezine dayalı bu çalışmasını yayına dönüştüren öğrencim ve meslekdaşım Dr. Asiye Toker Gökçe'yi, cesareti, engeller karşısında yılgınlık göstermeyişi nedeniyle kutluyorum. Dr. Gökçe, bu çalışmasında doktora tezinin kuramsal temellerini yeniden biçimlendirmiştir. Dr. Gökçe bu çalışmasında jenerik olarak yıldırma ve iş yerinde yıldırma kavramlarını, yıldırmanın neden ve sonuçlarını ayrıntı ile tartışmıştır. Ayrıca eğitimde yıldırma davranışlarını, bunların eğitimcilere göre neden ve sonuçlarını, yıldırma davranışlarıyla başa çıkmada kullanılan bireysel ve örgütsel stratejileri doktora tezinin bulguları ışığında tartışmıştır. Dr. Gökçe'yi bu katkı getirici, özgün çalışmasından dolayı kutluyor; eserinin, konuya ilgi duyanlara yararlı olmasını diliyorum.

Prof. Dr. Ali BALCI

Eylül 2008, Ankara

SUNUŞ

İş yerinde yıldırma 1980'li yıllardan itibaren, başta Avrupa'da olmak üzere yoğun olarak irdelenmeye başlanmıştır. Yıldırma genel olarak, iş yerlerinde, ast-üst veya çalışanlar arasında, belirgin bir süre boyunca, yoğun olarak yaşanan olumsuz davranışları açıklamada kullanılmaktadır. İş yerinde yıldırmanın tanımlanması, yıldırıcı davranışların belirlenmesi, yıldırmanın nedenlerinin ortaya çıkarılması ve yıldırma ile başa çıkmada çeşitli yöntemlerin belirlenmesi hem çalışanlar hem de yöneticiler bakımından son derece önemlidir. Bu çalışma, iş yerinde bir zamanlar yıldırma mağduru olmuş veya halen bu süreci yaşamakta olan çalışanlara, yalnız olmadıklarını anlamalarını sağlama bakımından; örgüt yöneticilerinin, iş yerinde geçimsiz olarak bilinen kişilerin, belki de yıldırma mağduru olduklarını anlamalarını sağlaması bakımından önemlidir. Ayrıca örgütsel davranışın açıklanmasında, örgüt yöneticilerine ve çalışanlara farklı bir görüş açısı sağlaması bakımından da önemlidir. Bu çalışmayı sizlere sunarken, ilk olarak, yüksek öğrenimim boyunca beni destekleyen ve kitabımı yazma sürecinde sergilediğim tüm kaprislere rağmen beni terk etmeyen eşim Yakup Gökçe'ye teşekkür ederim. Son olarak da akademik yönden olgunlaşmama büyük katkıları olan danışmanım / hocam Prof. Dr. Ali Balcı'ya teşekkür ederim.

Dr. Asiye TOKER GÖKÇE
Eylül 2008

İÇİNDEKİLER

Özgeçmiş	iii
Önsöz	vii
Sunuş	ix
İçindekiler	xii

1. Bölüm

(ss: 1/62)

Giriş.....	1
İş Yerinde Yıldırma İlişkin Genel Bilgiler	6
Yıldırma Kavramı.....	6
İş Yerinde Yıldırma Tanımları.....	12
İş Yerinde Yıldırmanın Özellikleri.....	18
İş Yerinde Yıldırmanın Nedenleri.....	25
Örgütsel Nedenler.....	30
Bireysel Nedenler	34
İş Yerinde Yıldırma Süreci / Aşamaları.....	39
Yıldırma Davranışları / Taktikleri	41
Yıldırmanın Sonuçları	46
İş Yerinde Yıldırma İle Başa Çıkma Stratejileri	49
Yıldırma İle Çatışma İlişkisi.....	54
Yıldırma İle Stres İlişkisi.....	56
İş Yerinde Yıldırma Dönük Araştırmalar	59

2. Bölüm

(ss: 63/87)

Eğitimciler Arasında Yıldırma.....	63
Eğitimcilerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma Davranışları	63
Eğitimcilere Göre Okulda Yıldırmanın Nedenleri	66
Eğitimcilerin Yıldırma İle Başa Çıkma Kullandıkları Stratejiler	68
Eğitimcilere Göre Yıldırma Mağdurun Kişisel Özellikleri	70
Örnek Olaylar.....	71
Kaynakça.....	82
Ekler	89

Çizelgeler Listesi

Çizelge 1:

Literatürde Yer Alan Yıldırma İsimleri ve Tanımları..... 15

Çizelge 2:

Yıldırma ile Çatışma Arasındaki Farklar56

Şekiller Listesi

Şekil 1:

Yıldırmanın Nedenleri ve Sonuçları26

Şekil 2:

Çatışmada / yıldırmada kullanılan stratejiler52

Giriş

Örgütlerde, birlikte çalışılanlarla ve yöneticilerle olan ilişkiler, çalışanın sosyal ilişkilerini oluşturur. Kişi, günlük hayatında nasıl sosyal ilişkilerden etkileniyorsa, çalışma hayatında da çalıştığı örgütün sosyal ortamından etkilenir. Günümüzün çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, çalışanın hayatında önemli yer tutar.

Çalışanların aralarındaki ilişkiler, örgütün etkililiği bakımından da önemlidir. Çünkü çalışanlar, örgütün insan gücü kaynağını oluşturur ve Başaran'a (2000, 145) göre, örgütü amaçlarına ulaştıracak en temel öge, insan gücü kaynağıdır. Bu nedenle de çalışanın ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak, yönetimin önemli görevlerindedir.

Çalışanlar ve örgütler, birbirlerinin ihtiyaçlarını doyurabildikleri ölçüde bir arada olurlar. Bu durumda, örgütler, insan gücü kaynağının ekonomik, kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamalıdır. Bu ihtiyaçları karşılamayan örgütlerin etkili olmaları beklenemez (Bolman ve Deal, 1991, 130; Başaran, 2000, 146).

Bir örgütü diğerlerinden ayıran en önemli fark, çalışanın performansıdır (Drucker, 1994, 237). Ancak, bürokratik yönetime sahip örgütlerdeki katı tutum, çalışanların potansiyellerinin tümünü kullanmalarını engellemektedir (Lunenburg ve Ornstein, 1996, 31). Böyle örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkiler de katı olabilir. Oysa çalışanların örgüt içinde sosyal yönden desteklendiklerini bilmeleri, onların potansiyellerini daha iyi biçimde ortaya çıkarabilir. Çalışanların aralarındaki ilişkilerin niteliği, yöneticileri ile olan iletişimleri ve örgütün iklimi, onların örgüt içindeki performanslarını etkileyebilir.