



**Özel Sektörlerde Mobbing Uygulamalarının
Araştırılması; Iğdır Sanayi Sitesi Örneği**

Turgay YILDIRIM

Yüksek Lisans Tezi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman: Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

IĞDIR/2020

Her hakkı saklıdır

**T.C.
IĞDIR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL SEKTÖRLERDE MOBBİNG UYGULAMALARININ
ARAŞTIRILMASI; IĞDIR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Turgay YILDIRIM**

**Danışman
Prof. Dr. Recep GÜLŞEN**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**IĞDIR/2020
Her Hakkı Saklıdır**

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Turgay YILDIRIM

ÖZET

ÖZEL SEKTÖRLERDE MOBBİNG UYGULAMALARININ ARAŞTIRILMASI; İĞDIR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ

YILDIRIM Turgay

Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

Aralık 2020, 74 Sayfa

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de neredeyse her sektörde Mobbing uygulaması ile karşılaşmak mümkündür. Mobbing uygulaması, mobbing uygulanan kişinin psikolojisini ve sosyal hayatını etkilerken, iş verimini ve kalitesini önemli ölçüde düşürmektedir. Bu çalışma Iğdır ilinde bulunan sanayi sitesi çalışanları üzerinde mobbing varlığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışma anketine toplam 209 çalışan katılmıştır. Verilen cevaplar doğrultusunda 62 çalışan mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Yapılan analizler 62 çalışan üzerinden yapılmıştır. Örneklem grubunun %48.4'ünün kendini gösterme olanakları üstler tarafından kısıtlandığı, %14.5'inin sözü sürekli olarak kesildiği, %24.2'sinin kendini gösterme olanaklarının meslektaşları tarafından kısıtlandığı, %37.1'inin azarlanmaya maruz kaldığı, %27.4'ünün yaptığı işin sürekli eleştirildiği, %16.2'sinin özel hayatının sürekli eleştirildiği, %14.5'inin telefonla sürekli rahatsız edildiği, %11.3'ünün sözlü tehditler aldığı, %3.2'sinin yazılı tehditler aldığı, %8.1'inin jestler ile ilişkisinin reddedildiği ve %8.1'inin ise imalar yoluyla ilişkisinin reddedildiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, bilgi düzeyi, psikolojik taciz, sanayi

ABSTRACT

INVESTIGATION OF MOBBING APPLICATIONS IN PRIVATE SECTORS; İĞDIR INDUSTRY SITE EXAMPLE

YILDIRIM, Turgay

Master Thesis, job security and healthMain Discipline

Thesis Adviser: Assoc. Prof. Dr. Recep GÜLŞEN

December 2020, 74 Pages

As in many countries of the world, it is possible to encounter Mobbing practice in almost every sector in our country. While mobbing affects the psychology and social life of the person undergoing mobbing, it significantly reduces the work efficiency and quality. This study was carried out in order to determine the presence of mobbing in industrial workers in İğdir province. According to the research results, a total of 209 employees participated in the survey. In line with the answers given, 62 employees stated that they were exposed to mobbing. The analyzes were made on 62 employees. 48.4% of the sample group was restricted by their superiors, 14.5% of them were constantly interrupted, 24.2% of their opportunities to show themselves were restricted by their colleagues, 37.1% of them were subjected to reprimand, 27.4% of the work was constantly criticized, 16.2% of his private life was constantly criticized, 14.5% of them were constantly disturbed over the phone, 11.3% received verbal threats, 3.2% received written threats, 8.1% dismissed their relationship with gestures, and 8.1% implied It was determined that the relationship was rejected.

Key words: Mobbing, knowledge level, psychologicalharassment, industry

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması sürecinde bana her konuda yol gösteren, bilgi veren ve yardımını esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Recep GÜLŞEN'e sonsuz teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Yüksek Lisans eğitimi süresince eğitimlerimizi en iyi şekilde almamızı sağlayan sayın hocam Dr. Öğretim Üyesi Bahri GÜR ve değerli hocalarıma teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Araştırma verilerine kaynak olan değerli anket katılımcılarına ve araştırmanın uygulanmasına izin veren Iğdır Sanayi Sitesi Kooperatifi Başkanı sayın Atakan TAŞKINSU'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma çalışmamın her aşamasında bana yardımcı olan ve hiçbir zaman desteğini üzerimden eksik etmeyen sevgili eşim Hatice YILDIRIM'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam süresince desteğini esirgemeyen ve önerilerde bulunan yeğenim Gülüm GÜREL'e çok teşekkür ederim.

Turgay YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR.....	iii
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	ix
1.GİRİŞ	1
2.KURAMSAL TEMELLER.....	3
2.1.Mobbingin Tanımı.....	3
2.2. Mobbingin Tarihçesi	4
2.3.Mobbing Türleri	5
2.3.1. Dikey mobbing	5
2.3.1.1.Yukarıdan aşağıya dikey mobbing.....	5
2.3.1.2.Aşağıdan yukarıya dikey mobbing	5
2.3.2.Yatay mobbing.....	6
2.4. Mobbing Süreci	6
2.5. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar.....	7
2.5.1.Mobbing uygulayanlar	7
2.5.2.Mobbing mağdurları	8
2.5.3.Mobbing izleyicileri	9
2.6. Mobbing'in Nedenleri.....	9
2.6.1.Genel nedenler	10
2.6.2. Kişisel nedenler	11
2.6.3. Kurumsal nedenler.....	12
2.6.4. Sosyal nedenler	12
2.7.Mobbingin Dereceleri.....	13
2.8. Mobbing Belirtileri.....	13
2.8.1. Mobbingin mağdurda neden olduğu davranışsal belirtiler	13
2.8.2 Mobbingin mağdurda neden olduğu fiziksel belirtiler	17

2.9.Mobbingin Sonuçları.....	17
2.9.1.Mobbinge maruz kalan bireye ilişkin sonuçlar.....	17
2.9.2.Mobbingin uygulandığı işyeri ortamına ilişkin sonuçları.....	19
2.10. Mobbing ile Mücadele Etme Yöntemleri.....	20
2.10.1. Mobbing ile bireysel mücadele.....	20
2.10.2. Mobbing ile örgütsel mücadele	22
2.10.3. Mobbing ile toplumsal mücadele.....	25
2.10.4. Mobbing ile yakın çevrenin yardımları ile mücadele	26
2.10.5. Mobbing ile hukuksal mücadele.....	27
2.10.5.1. Anayasa açısından mobbing	29
2.10.5.2. Türk borçlar kanunu açısından mobbing	29
2.10.5.3. Türk medeni kanunu açısından mobbing	30
2.10.5.4. Türk ceza kanunu açısından mobbing.....	31
2.10.5.5. İş kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği açısından mobbing	33
2.10.5.6. Devlet memurları kanunu açısından mobbing	35
3.MATERYAL VE YÖNTEM.....	36
3.1.Materyal ve Yöntem.....	36
3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi	36
3.3.Araştırmanın Kısıtları.....	36
3.4.Araştırmanın Hipotezleri	36
3.5. Veri Toplama Aracı.....	37
3.6. Verilerin Analizi.....	38
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	39
4.1.Bulgular	39
4.1.1.Betimsel analizler	39
4.1.1.1. Hipotez analizleri	51
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	60
KAYNAKLAR	64
EKLER.....	72
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

f	Frekans
n	Katılımcı Sayısı
ss	Standart Sapma
$\bar{x}$	Aritmetik ortalama

Kisaltmalar

DMK	Devlet Memurları Kanunu
E	Esas
K	Karar
m	Madde
TCK	Türk Ceza Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 2.1. Mobbing neden ve sonuçları (Dieter, 1999).....	10
---	----



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 2.1 Mobbingin farklı kaynaklardan tanımlamaları	5
Tablo 2.2. Mobbing etki alanı ve ekonomik sonuçları.....	22



ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa No
Çizelge 4.1.Örneklem Grubunun Cinsiyet Dağılımı.....	39
Çizelge 4.2. Örneklem Grubunun Medeni Durum Dağılımı	43
Çizelge 4.3. Örneklem Grubunun Yaş Grubu Dağılımı	40
Çizelge 4.4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumu Dağılımı.....	40
Çizelge 4.5. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdem Dağılımı	41
Çizelge 4.6. Birinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar	42
Çizelge 4.7. İkinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar	44
Çizelge 4.8. Üçüncü Grup Davranışlara Verilen Cevaplar.....	47
Çizelge 4.9. Dördüncü Grup Davranışlara Verilen Cevaplar	49
Çizelge 4.10. Beşinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar	51
Çizelge 4.11. Araştırma Verilerine Yönelik Betimsel İstatistikler	52
Çizelge 4.12. Araştırma Verilerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	53
Çizelge 4.13. Mobbing Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi	54
Çizelge 4.14. Mobbing Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi	55
Çizelge 4.15. Mobbing Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi.....	57
Çizelge 4.16. Mobbing Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi	59

1.GİRİŞ

Mobbing çalışma hayatının varlığından günümüze kadar gelmiş ancak önemi son yıllarda kavranmış çok boyutlu bir kavramdır. İş verimi ve kalitesini olumsuz yönde etkilerken kişinin sağlığını ve sosyal yaşantısını bozmaktadır.

Araştırmanın kuramsal temeller bölümünde mobbing kavramı, mobbingin tarihsel gelişimi, mobbing ile ilişkili kavramlar, mobbingin nedenleri, mobbing türleri, mobbing süreci, mobbing sürecindeki aktörler ve mobbingin sonuçları, mobbinge mücadele etme yöntemleri üzerinde durulmuştur. Materyal ve yöntem bölümünde ise araştırmanın yöntemi, veri toplama aracı, verilerin analizi, araştırmanın kısıtları, araştırmanın hipotezleri, evreni ve örnekleme hakkında bilgiler verilmiştir. Bulgular ve tartışma bölümünde ise elde edilen bulguların betimsel ve hipotez analizleri yapılmıştır. Son bölümünde ise çalışmanın sonucu, literatür örnekleri ile karşılaştırılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Bu konu ile ilgili yapılmış olan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarını özetleyecek olursak;

Genel olarak tüm demografik özelliklerdeki çalışan bireylerin cinsiyeti ne olursa olsun mobbinge uğradıkları, mobbinge uğrama algısı iş görenlerin yaşlarına, eğitim düzeylerine, medeni durumlarına ve çalışmış oldukları kıdem yıllarına göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır (Gencer, 2016). Mobbinge maruz kadınların sayısının erkeklerin sayısından az olduğu ve mobbinge maruz kalan kişilerin yaş grupları dağılımında ise 31-35 yaş arası kişiler ağırlıkta olmasına rağmen 36-40 ve 40 yaş üstü kişilerinde yer aldığı tespit edilmiştir (Söğütü, 2014).

Yönetici olan kadın iş görenlerin mobbinge anlamlı derecede fazla maruz kaldıkları sonucuna varılmıştır (Akdemir ve ark., 2019). Araştırma sonucunda çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin düşük olduğu fakat yine de dikkat çekecek kadar maruz kaldıkları görülmüştür (Cavuş ve ark., 2015). Özel sektörde örgüt kültürü ve mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, kamu sektöründe örgüt kültürü benimsendikçe mobbing azalmaktadır (Örücü ve ark., 2019). Başka bir araştırma sonucunda ise mobbingin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçların böyle çıkmasında çalışanların mobbingi tam olarak kavrayamamış olmaları

ve verilerin yöneticilerle paylaşılacağı korkusu ile çalışanların gerçekleri gizlemiş olabileceklerinin etkili olduğunu saptamışlardır (Özdemir, 2019). Çalışma sonucunda katılımcıların verdiği cevaplara göre işyerinde mobbinge maruz kalmanın cinsiyet, hizmet yılı, kurumdaki mevki, medeni durum, çalışılan sektör ile anlamlı bir farkın olmadığı fakat eğitim düzeyine ve yaşa göre farklılıklar gösterdiği tespit etmiştir. Eğitim düzeyi lisans olan katılımcıların “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” davranışlarına, diğer eğitim düzeylerinde ki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı ayrıca yaşı 18-25 arasında olan katılımcıların, “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması”, “Sosyal İtibara Saldırı” ve “Sağlığa Doğrudan Saldırı” davranışlarına, diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir (Kartal, 2016).

Bu tez çalışmam, Iğdır ilinde bulunan sanayi sitesi çalışanları üzerinde mobbing varlığını tesbit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmamda, mobbingin tüm yönleriyle anlatımı, mobbingi ortaya çıkaran etkenler ve mobbing ile mücadele yöntemleri üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise mobbinge maruz kalmış kurbanlar üzerinde yapmış olduğum araştırmamın bulguları üzerinde durulmuş ve uygulanan mobbingin demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

2.KURAMSAL TEMELLER

2.1. Mobbingin Tanımı

Latince “kararsız kalabalık” manasına gelen “mobile vulgus” kelimelerinden çıkan “mob” kelimesi, İngilizce “çete veya yasal olmayan şiddet uygulayan düzenli olmayan kalabalık” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik taciz, çevreleme, şiddet, rahatsız etme veya kaygı yaratma anlamına gelmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing; Çalışma arkadaşları, astlar, üstler ve hatta müşteriler tarafından düzenli ve planlı “mobbing” davranışları göstermesiyle bir iş görenin taciz edildiği halleri anlatır (Einarsen, 2000).

Meral (2004) mobbingi; “İşyerinde duygusal taciz anlamına gelen “mobbing” kavramı, günümüzde örgüt psikolojisi üzerine çalışanların işyerindeki psikolojik şiddeti tanımlamak amacıyla kullandıkları bir kavramdır.” şeklinde tanımlamıştır.

İş yaşamında ortaya çıkan mobbing, bir ya da birden çok iş görenin belirli bir iş görene ya da iş gören topluluğuna karşı gösterdiği düşmanca hal ve hareketlerdir. Ayıryeten mobbing, maruz kalan tarafın biçare duruma düşürülmesi ile çalışmasının önüne geçilmesini amaçlayan bir süreçtir (Pehlivan, 2015).

Geçmiş zamanlarda üstünde hiç durulmayan ve herhangi bir araştırma çalışması yapılmayan mobbingi, örgütler ve bireyler yaşanması gayet normal bir durum olarak görmüşlerdir. Lakin dünyamız genelinde son zamanlarda mobbing çok fazla dikkat çekmiş olup mobbingle alakalı birçok araştırma çalışması yapılmaktadır (Bayrak Kök vd., 2014).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbing eylemini, güven vermeyen, intikam hırsı taşıyan, zalimce ve onur zedeleyen davranışlarla mağdur ya da mağdur bireyleri ezen davranışlar topluluğu olarak açıklamaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2007)

Literatürde mobbinge ilgili farklı tanımlamalar yapılmış olup bunlardan bazıları aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 2.1. Mobbingin farklı kaynaklardan tanımlamaları (Gökçe, 2008).

Kaynaklar	Kavram	Tanım
Brodsky (1976)	Harassment (taciz)	Birisinin acı çekmesini sağlamak yıpranmasına yol açmak, engellemek amacıyla planlı ve sistemli bir şekilde biçimde gerçekleştirilen, kişinin içine kapanması, korkması, bezgin ve ve takatsiz kalması, ile sonuçlanan davranışlardır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (günah keçisi)	Genel olarak bir ya da bir çok bireyin, bir yada birden çok bireyin olumlu olmayan davranışlarına uğramasıdır.
Matthiesen, Raknes, Prokkum (1989)	Mobbing (taciz)	Birey veya bireylerin iş alanında birey veya bireylere belli olan süre içerisinde daimî biçimde uygulamış oldukları olumlu olmayan tutumlardır.
Leymann (1996)	Mobbing	Bir veya daha çok kişinin, bir veya daha çok sayıdaki kişi tarafından hemen hemen her gün birkaç aylık süreçte düzenli şekilde duygusal açıdan zedeleyici davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Kile (1990)	Health end angering leadership (sağlığı tehdit eden liderlik)	İşverenin uzun sürelerde uygulamış olduğu içerisinde nezaketsizlik ve düşmanlık olan tutumlardır.
Wilson (1991)	Workplace truama (işyeri travması)	Bir çalışanın örgütteki diğer çalışanlar ya da patronların bilerek düşmanca hal ve hareketlere maruz kalması neticesinde öz benliğinin dağılmasıdır.
Adams (1992)	Bullying (zorbalık)	Belli bir bireye yönelik olarak çalışma ortamında hor gören, küçük gören, hoş olmayan eleştirilerde bulunulmasıdır.
Vartia (1993)	Harassment (taciz)	Belli bir zaman zarfında, bireyiniş gören veya işgörenler tarafından negatif muameleye maruz kalmasıdır.

2.2. Mobbingin Tarihçesi

Hayvanların davranışlarını araştıran Konrad Lorenz 1960'lı senelerde mobbing kavramını ilk kullanan bilim insanıdır. Lorenz bu sözcükle, büyük bir hayvana karşı küçük hayvan topluluğunun hep birlikte saldırıda bulunma hallerini betimlemeye çalışmıştır. Peter-Paul Heinemann da Lorenz'den sonra mobbing terimini tek bir çocuğa karşı bir grup çocuğun bir araya gelerek ona zarar vermesini ifade etmek için kullanmıştır. Her iki kullanımda ortak payda, bir grup oluşturan bireylerin tek bir bireye karşı bir araya gelerek ona zarar vermesidir (Atman, 2007).

Varlığı çok önceden kanıtlanmasına rağmen mobbing ilk kez Leymann tarafından 1984 yılındaki bir bilimsel toplantıda ifade edilmiştir. Aynı zamanda

Leymann, mobbing teriminin çalışma ortamlarında çalışanların kendi aralarında oluşturduğu psikolojik baskı niteliğindeki davranışlarda, zorbalık (bullying) teriminin ise okullarda ifade edilmesinin daha yerinde olacağını belirtmiştir (Özdemir, 2007).

1988’de bir İngiliz gazeteci olan Andrea Adams, mobbingi medyada gündeme taşıyan ilk kişi olmuştur. Daha sonra yaptığı çalışmalarla da adından sıkça söz ettiren Adams mobbingin sebebini, mobbing uygulanılan bir ortamda sessizliğini bozmayan yönetim anlayışının varolmasına bağlamaktadır (Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009).

2.3.Mobbing Türleri

2.3.1. Dikey mobbing

Dikey mobbingte üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular (Meral, 2004).

2.3.1.1.Yukarıdan aşağıya dikey mobbing

Mobbingi herkes uygulayabilir. Yönetici tarafından alt çalışanlarına karşı davranış ve tutumlar mobbing algısını belirler. Mesela yönetici bütün alt çalışanlarına mesafeli davranabilir ya da bir tek yanlış yapması sebebiyle hemen herkesin ortasında kişiyi azarlayabilir. Başarılarından dolayı da o kişiyi ödüllendirip yüceltebilir. Bu tip davranışlar yöneticilerin mesleki kişiliği gösterir. Her azarlama ya da çalışanı küçük düşürücü davranışlar mobbing sayılmamaktadır. Fakat yönetici gücüne güvenerek çalışanlarına iyi olamayan davranışlarda bulunuyor ve baskı yapıyorsa, bu durumda kişinin mobbing yapması kaçınılmazdır (Tınaz,2006).

2.3.1.2.Aşağıdan yukarıya dikey mobbing

Alt düzey iş görenlerin üstlerini tanımadığı hallerde söz konusu çalışanlar üstlerini kasıtlı ve bilinçli zarara uğratmaktadır. Aşağıdan yukarıya mobbing davranışları; astların kendilerine verilen işleri yerine getirmemeleri, işlerini zamanında yapmamaları, üstleri tarafından alınan kararlara saygı duymamaları, sürekli üstlerinin kusurlarını aramaları, en ufak bir hatada üstlerine baskı yapmaları şeklinde görülebilmektedir. Söz konusu davranışlar bireysel olarak değil, grup olarak üstlere uygulanabilen davranışlardır (Şimşek,2013).

2.3.2.Yatay mobbing

Yeni işe başlayan birisinin sürekli ön planda bulunması diğer çalışanları rahatsız edebilmektedir. Bu da işyerlerinde çekememezliğe, nefrete, dedikodulara neden olabilir. Bu tür mobbing aynı konumda çalışanlar arasında olduğu için iş yerlerinde çok fazla ortaya çıkmamaktadır (Dangaç, 2007).

Yatay mobbing, birbirleriyle rakip olan ve aynı konumda çalışanlar arasında olduğunu söyler. Aynı konumda çalışan bireyler, çalışma ortamlarından dolayı birbirlerine ihtiyaç duydukları için, yatay mobbing yapılır. Eğer bu durum yönetim tarafından fark edilip zamanında önüne geçilmezse ve düzeltilmezse, bireylerin birbirine karşı mobbing davranışları ortaya çıkar. Mobbing uygulayan bireyler bu olay fark edildiğinde, yönetim tarafından desteklenmiyorsa yaptıkları davranışı rekabet için yaptıklarını ve mobbing yaptıklarını inkâr ederler. Bu sebeple yatay mobbing sıklıkla ve düzenli bir şekilde karşı tarafa hissettirilmeden uygulanmaktadır (Tınaz, 2006).

Yatay ve dikey mobbing her ne kadar farklı olsalar da süreç ve sonuç bakımından birbirleriyle aynıdır, fakat iki taraflı olan dikey mobbing bireye ve örgüte verdiği zararlardan dolayı bilimsel çalışmalar açısından çok özel bir yere sahiptir (Ertürk, 2013).

2.4. Mobbing Süreci

İş yerinde mobbing iki farklı aşamadan oluşan bir süreci izler. Bunlar sırası ile kontrolü alma, sürekliliğini sağlama ve bu süreci tabi kılmaktır; bu aşamada zorba yukarıdaki davranışların bir kısmını ya da tümünü uygulayarak kurbanın öz saygısını, öz değerini ve öz güvenini azaltır. Son aşamada ise tasfiye etmek yani kurbanın iş yerinden uzaklaştırılmasıdır (Meral, 2004).

Mobbing tekrarlanan ve süreklilik gösteren düşmanca ve saldırgan davranışların sergilendiği olumsuz bir süreçtir (Leymann, 1996). Mobbing işyerinde kişinin olumsuz ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan ahlaki kurallara uymayan bir iletişim sürecidir. Bu süreç rahatsız edici davranışlarla hedef alınan kişinin, özgüvenini zayıflatmaya, aşağılanmasına, zamanla acı çekmesine, yoğun endişe ve stres altında bırakılmasına neden olarak işten bir şekilde elçektirilmesidir. Mobbing sürecinde olaylar birbirleriyle ilişkili bir biçimde hız kazanır.

2.5. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing sürecine iş hayatındaki herkesin dahil olabilme durumu vardır (Tınaz, 2008).

Bir işte başarılı olan, mücadeleci ve güçlü bir çalışan, bir süre sonra kendisine rakip olacağını düşünen üstü tarafından sistemli olarak mobbinge maruz kalabilir.

Çalışan da kendi kişiliğinden kaynaklanan ya da herhangi bir sebepten dolayı diğerlerine karşı sergilediği olumsuz davranışlarla mobbing uygulayıcısı durumuna düşebilir.

Çalışan biri mobbing uygulayıcısı ve mobbing mağduru arasında gerçekleşen çatışma sürecinde izleyici rolünde olabilir. Bir süre sonra ise mobbing uygulayıcısının yanında yer alabilir. Böylece iş hayatında meydana gelen mobbing sürecinin içinde rol alanlar 3 gruba ayrılmaktadır (Tınaz, 2008).

2.5.1. Mobbing uygulayanlar

Çalışma ortamında hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak ve itibarını zedelemek için kötü ve ahlaki kuralara uymayan davranışlarda bulunan kişiler mobbing uygulayıcısı olarak tanımlanmaktadır (Çögenli, 2018).

Mobbing uygulayanların genel özelliklerine aşağıda yer verilmiştir (Çögenli, 2018):

- Kendilerini yaptıkları davranışların haklı bir nedeni olduğuna inandırırılar.
- Yaptıklarından pişman olmazlar.
- Mobbingi başlatmak için hiçbir nedene ihtiyaç duymazlar.
- Hedeflerini kendi zevklerine göre seçerler.
- Mağdurun düştüğü durumdan ve yaptıklarından zevk alırlar.
- Çevresinde onları kabullenmeyen kimse kalmayana kadar mobbing davranışlarına devam ederler.
- İnsanların normal hareketlerinde ard niyet ararlar.
- Diğer insanlara nazaran daha erken sinirlenirler.
- Başkalarını kontrol altında tutabilmek için sözlü tehditler ve fiziksel eylemler sergilerler.

- Fiziksel imajı güç ve kontrolü sürdürmede önemli görürler.
- Sevgi duygusu oluşmamış, aşırı benmerkezci olarak hayatlarını gerilim içinde sürdürürler.
- Bazı mobbing uygulayanlar çocukluk döneminde kalıcı rahatsızlık bırakanolaylar yaşamış, duygusal olarak ebeveyn yetersizliği olan ve psikolojik rahatsızlık yaşayan kimseler olabilirler.
- Mobbingci, işveren olması nedeniyle çalıştırdıklarına bağırıp çağırmayı ve ceza vermeyi normal saymaktadır.
- Yönetici olan mobbingcilerin çoğunun yönetim bilgisinde eksiklik vardır.

2.5.2.Mobbing mağdurları

Mağdurlar, çalışma hayatında kötü davranışlara maruz kalan kişilerdir. Leymann, mağdurun bu durumu anlayabilmesi ve içinde bulunduğu sorunu fark edebilmesinin önemli olduğunu vurgulayarak "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" demiştir (Çögenli ve Asunakutlu, 2014).

Leymann ve bazı araştırmacılar mobbinge maruz kalanların taciz öncesi psikolojik durumları ve kişilik özelliklerinin belirlenmesinin zor olduğunu çünkü tacizle birlikte mağdurların psikolojik durumlarının değiştiğini savunmaktadırlar (Güngör, 2008). Fakat yapılan bazı çalışmalara göre mağdurların genel özelliklerini sıralamak mümkündür (Çobanoğlu, 2005; Yaman, 2009; Tınaz, 2006).

Bu çalışmalara göre:

- Mobbing mağdurları için mobbing kurbanı, kurban, mobbing mağduru, mağdur, duygusal saldırıya maruz kalan gibi karşılıklar kullanılmaktadır.
- Mobbing mağdurları sıklıkla küçük genç ve zayıftır.
- Depresyon geçirmeye elverişli olan, içine kapanık, yetersiz özgüveni olantek kalmış bireylerdir.
- Fiziksel ağırlıkları ortalamanın üzerinde (şişman) ya da altında (zayıf) olduğu söylenebilmektedir.
- Yaptıkları işle bütünleşen, işlerini seven işyerinin saygınlığına inanan, örgütün hedeflerine katkıda bulunan kişilerdir.
- Kendilerini koruyamazlar ve korumaktan acizdirler.

- Diğer çalışanlara göre daha kaygılıdırlar.
- Hayat üzerindeki iddialılık seviyeleri genelde düşüktür.
- Diğer çalışanlara göre stresi tolere edebilmeleri daha zordur.
- Psikolojik uyarılma eşikleri daha düşüktür.
- Çalışkan ve dürüst çalışanların mobbinge uğrama olasılığı daha fazla olduğu söylenebilmektedir.
- Bazı mağdurlar ise yavaşlığıyla, geçimsizliğiyle, işte yaptığı hatalarla tüm çalışanların performansını olumsuz etkiler. Bu nedenle mağdur adeta kendisine mobbing yapılmasını zorlamaktadır.

2.5.3. Mobbing izleyicileri

İzleyici, mobbing olayında mobbing uygulayan ve mağdur dışında kalan işyerindeki tüm çalışanlara denilmektedir (Çögenli, 2018). Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alan kişiler dolaylı olarak sürecin içinde olmalarına rağmen bir şekilde sürece dahil olan, yansımalarını yaşayan, olaylar karşısında çoğu zaman susmayı tercih edenlerdir (Güngör, 2008).

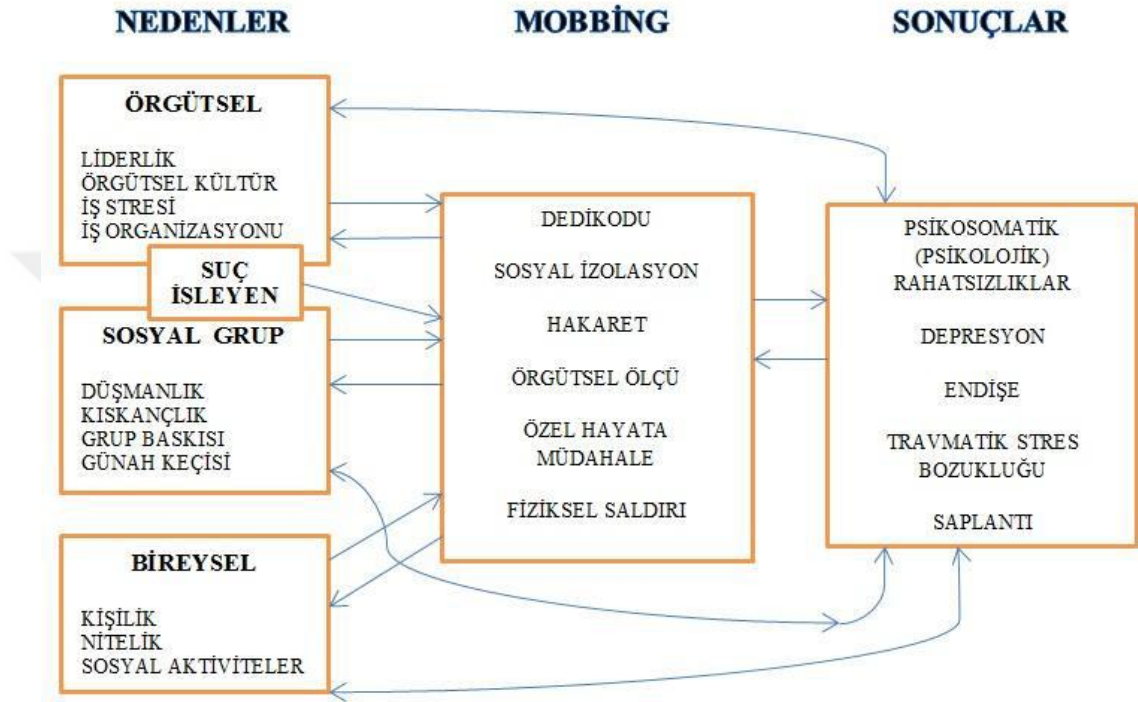
İzleyicilerin özellikleri aşağıda belirtilmiştir. (Çögenli ve Asunakutlu, 2014):

- İzleyicilerin mobbing olayının devam etmesinde çok önemli rolleri vardır.
- İzleyiciler bazen olaylara müdahale etmeden sessiz kalmayı tercih ederler.
- İzleyicilerin mobbing mağdurunu nadiren yalnız bırakmadığı ve onun tarafında nadiren yer aldıkları söylenebilir.
- Mobbing sürecinde izleyiciler kendilerini arabulucuymuş gibi gösterirler.
- Mobbing ile ilgili herhangi bir sorumluluğu kabul etmezler.
- Mobbing ile hiçbir ilgileri yokmuş gibi görünürler.
- İki yüzlüdürler.
- Kendilerine çok güvenirler.

2.6. Mobbing'in Nedenleri

Mobbing, meydana gelmesi bir hayli karmaşık ve birçok etkenin rol aldığı bir süreçtir. Bu yüzden mobbingi tek bir sebeble ilişkilendirmek doğru olmayan sonuçlara ulaşmamıza neden olabilir (Güngör, 2008).

Mobbing doğrudan veya dolaylı olarak güdülenmiş, bilinçli ve planlı olan çeşitli saldırgan davranışları içermektedir. Mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında kişisel faktörler kadar kurumsal ve sosyal faktörlerde mobbinge neden olabilmektedir (Gün, 2009).



Şekil 2.1. Mobbing neden ve sonuçları (Dieter, 1999).

Leymann'a göre bireyler mobbinge kendi eksiklerini karşılamak için başvurmaktadır. Kendileri adına ve bulundukları mevkii hakkında endişe, güvensizlik ve korku duymaları onları başkalarına karşı küçük düşürücü davranışlar sergilemeye itmektedir. Leymann, mobbinge başvuran insanların dört temel nedeni olduğunu öne sürmüştür (Davenport, 2003). Bu dört temel neden aşağıda genel nedenler başlığı altında incelenmiştir.

2.6.1. Genel nedenler

a- Kişiyi bir grup nizamını kabul etmeye ve uymaya zorlama: Kuralları kabul etmediği takdirde gitsin düşüncesi mevcuttur. Bir grubun belirli kuralları olduğunda kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanırlar.

b- Düşmanlıktan hoşlanma: Hoşlanılmayan kişiden uzaklaşmak ve bir an önce o kişiden kurtulma düşüncesiyle mobbing yaparlar. Bu süreçte kuruluş hiyerarşisinin pek önemi yoktur; üstler, astlar veya eşit pozisyonundakiler kişisel hoşnutsuzluk dürtüsüyle süreci başlatabilirler.

c- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bir takım mobbingcilerin asıl amacı bir kişiden kurtulmak olmayabilir. Bu sadist ruhlu mobbingciler yaptıkları eziyetten zevk almaktadırlar.

d- Önyargıları pekiştirmek: Önyargı bir başka nedendir. Bazı insanlar belli ırk, sosyal veya etnik grubun bir parçası oldukları için hoşlanmadıkları kişilere karşı mobbinge başvurabilmektedirler.

2.6.2. Kişisel nedenler

Mobbinge neden olan faktörler incelendiğinde kişisel nedenler mağdur ve mobbing uygulayandan kaynaklı nedenler olarak ele alınabilmektedir (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2008; Güngör, 2008; Gün, 2009).

- Mağdur kaynaklı nedenler arasında; Erkeklerin sayıca fazla olduğu bir işyerinde tek başına bir kadın olması, kadınların sayıca fazla olduğu bir işyerinde yalnız bir erkek olması, diğer çalışanlara nazaran parlak bir kariyerinin olması, üstün birduygusal zekaya sahip olmak, yaşlı veya çok genç olmak, farklı inançlara sahip olmak, farklı ırk ve kökenlere sahip olmak, çok güzel veya yakışıklı olmak, giyim tarzının farklı olması, özgüven eksikliği olması, pasif davranışlar sergilemesi, işyerine yeni gelmesi ve işyerinde sevilen bir çalışanın yerine gelmesi yer almaktadır.
- Mobbing uygulayan kaynaklı nedenler arasında ise; korku, güvensizlik, kıskançlık, aşırı derecede kendini beğenmişlik, benmerkezcilik, düşmanlıktan hoşlanmak, canı sıkıldığı için zevk arayışı içine girmek, bir grup kurallarına uymaya zorlamak, ön yargılı davranmak, ahlak bekçiliği, psikolojik sorunlar, mağduru kendine rakip görmesi ve mağdurun niteliklerini çekememesi yer almaktadır.

2.6.3. Kurumsal nedenler

Mobbingin oluşmasında örgüt kültürü önemli bir yere sahiptir. Bazı işyerlerinde mobbinge uygun zemin oluşturulmakta hatta mobbing uygulanmasını destekler şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir. Kurumda bu tür davranışlara engel olunmuyorsa, çalışma ortamı gözetilmiyorsa veya gerekli cezalandırmaya yönelik politikalar yoksa mobbing uygulayanlar, mobbing uygulanmasını sürdürebilecek ve sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Aydın ve Özkul, 2007).

Çalışanlar, hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Bu durum her gün aynı işyerine gitmek, aynı işi yapmak, aynı eşyaları ve insanları görmek bazı çalışanlarda bıkkınlık oluşturabilmektedir. İş çeşitlendirmesi yapamayan, sosyal aktiviteleri ihmal eden ve önemsemeyen örgütlerde can sıkıntısından dolayı bazı çalışanlar bir çalışana karşı farklı tavırlar sergileyebilmektedir. Bu durum ilerleyen zamanlarda mobbinge neden olabilmektedir. Kurumlarda ekonomik kriz dönemlerinde sadece mali yapılar değil insanların ruhsal yapıları da bozulmaktadır. Bazı insanlar bu dönemde daha gergin ve sinirli olmakta, diğer insanlara karşı tahammülleri azalmaktadır. Bu dönemlerde farkında olmadan bir kurban seçilerek hedef haline getirilebilir. Ayrıca bu dönemlerde ortaya işsizlik çıkmakta bu yüzden kurumlar kıdem tazminatı ödememek için çalışanların kendiliğinden istifa etmesi için çalışana mobbing uygulayabilmektedirler (Gün, 2009).

Örgütün yönetim şekli de mobbing olayının başlamasına neden olan faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Kötü yönetim, yöneticilerin yetersiz olması, sık değişen idari uygulamalar, hedefi olmayan ve amatörcce idare edilen kuruluşlar, örgüt yapısı, kurumda iletişim sorunları, yetkilerin ve görevlerin açıkça belirtilmemesi, çalışanların gruplaşması, katı hiyerarşik sistem gibi nedenler mobbing olayına zemin hazırlamaktadır (Çögenli, 2018; Gün, 2009).

Ayrıca işyerinde çalışanlar arasında rekabetin artması, yetki ve sorumluluk dağılımındaki adaletsizlikler, yükselme ve ödül dağılımındaki haksızlıklar, çatışmalar, tutarsızlıklar mobbingin ortaya çıkmasında etkilidir (Kırel, 2007).

2.6.4. Sosyal nedenler

Çalışma hayatında mobbing ile karşılaşılma durumları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel, ahlak değerleriyle uyum göstermektedir. Mobbinge neden olan

toplumsal faktörler; bölgeler arası göçler, yabancılaşıma, işyerinde liyakata önem verilmemesi, hemşerilik ağı etkileşimi, özgüven eksikliği, özgürlüğün sınırsız olması, çalışanların üretim sürecinde insan olarak değil de bir araç olarak görülmesi, şiddet ve baskıya değer verilmesi, bireyselliğin baskın olması, güçlülerin güçsüzleri ezmesive ortadan kaldırma düşüncesi, birlikte çalışma kültürünü yok sayması, çalışanlara kaldıramayacağı işler verilmesi, küreselleşme ve yoğun rekabet, çalışanların değiştirilebilir ve yenilenebilir bir eşya gibi görülmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Atman, 2007).

2.7.Mobbingin Dereceleri

Mobbingin derecelerini mobbinge maruz kalanın hissettikleri, mobbinge karşı vermiş olduğu tepkiler ve bunlarla birlikte mobbingcinin davranışları belirlemektedir. Mobbingin dereceleri birinci, ikinci ve üçüncü derece olarak belirlenmiştir (Davenport, 2003).

Birinci Derecede Mobbing: Şahıs mobbinge karşı koymaya çalışır ve mücadele eder. Mobbinge uğramaktan kendisini kurtarabilir ya da çalıştığı işyerinin farklı bir bölümünde çalışabilir. Uykuda düzensizlik, ağalama davranışları, dikkat bozuklukları ve alınganlıklar başlar.

İkinci Derecede Mobbing: Şahıs direnç gösterememektedir. Uzun süren veya geçici bedensel/zihinsel rahatsızlıklar hissetmeye başlamıştır. Kalıcı uyku bozuklukları, yüksek tansiyon, mide ve bağırsak sorunları çeker, aşırı kilo alır ya da kaybeder, depresyon içerisinde. Çalıştığı yerden çoğu zaman izin alıp kaçmak eğilimindedir.

Üçüncü Derecede Mobbing: Şahıs artık çalışamaz haldedir. Ruhen ve beden en iyileşse dahi yinede eski haline gelem ez. Şiddetli depresyonla karşı karşıya kalır.

2.8. Mobbing Belirtileri

2.8.1. Mobbingin mağdurda neden olduğu davranışsal belirtiler

Mobbing sonucu ortaya çıkan davranışsal belirtiler birden çoktur. Bunların hepsinin aynı anda olmasına gerek yoktur. Mühim olan bunların düzenli bir şekilde devamlılık göstermesidir. Davranışsal belirtileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Tınaz, 2006).

- İş yerindeki arkadaşlarıyla yaşadıkları tartışma ve çatışma sıklıkları daha öncekilere nazaran artış gösterir.
- Çalışma ortamlarında kendilerine ait olan eşyalar aniden yok olur veya kullanılamaz hale gelir.
- Şahıs kendisi ile alakalı olan mühim gelişme ve havadislerden mahrum bırakılır.
- Kişinin işyerinde olmadığı zamanlarda ardından birçok rivayetler söylenir. Asılsız ithamlarda bulunulur. Onun hakkında konuşulurken mübalâğalı konuşulur.
- Şahıs, başka bir ofise girince o ofiste yapılan konuşmalar aniden son bulur.
- Şahıs, öteki çalışanlar tarafından daima eleştirilip ya da küçümsenir.
- Kendi kabiliyet ve yeteneklerinin çok aşağısında ya da uzman olduğu alanlar harici çalışmalarda görevler verilir.
- Yapmış olduğu tüm çalışmaların başkaları tarafından izlendiği hissine kapılır.
- Kişinin, yazılı ve sözlü istek ve soruları cevapsız kalır.
- Kişi, çalışma arkadaşları veya amirleri tarafından huysuz davranmaya itilir.
- Kişi, örgüt tarafından yapılan özel kutlamalara veya diğer sosyal etkinliklerine bilinçli olarak davet edilmez. İşle ilgili toplantılara çağrılmaz.
- Herhangi bir oy kullanma bahis konusu olduğunda oy kullandırılmaz.
- Kişinin dış görünüşü ya da giyim tarzı eğlence konusu olur.
- Kişinin işle ilgili tüm tekliflerigeri çevrilir.
- Kendi vazifesine nazaran daha alt seviyedeki vazifelerde çalışanlardan bile daha az ücret alır.

Bütün bu davranışlar mobbingin başlangıç işaretleridir. Mobbingin ilk aşamasında mobbing mağdurunun karşı karşıya kalmış olduğu davranışbiçimleridir.

Dr. Heinz Leymann 45 farklı mobbing davranışı tanımlamıştır ve bu davranışları beş grupta toplamıştır (Davenport ve ark, 2003; Tınaz, 2006). Bunlar;

a-Birinci Grup Davranışlar :

Kendini Göstermekve İletişim kurmayı Etkilemek

- Üstünün kendisini gösterme imkanlarınızı kısıtlaması.
- Sözünün daima kesilmesi.
- Meslektaşları veya beraber çalıştığı kişilerin kendisini gösterme olanaklarını kısıtlaması.
- Yüzüne bağırılması ve yüksek sesle azarlanması.
- Yaptığı işlerin daima eleştirilmesi.
- Özel yaşamının daima eleştirilmesi.
- Telefonla rahatsız edilmesi.
- Sözlü tehditler alması.
- Yazılı tehditler gönderilmesi.
- Jestler ve bakışlar kullanılarak iletişim reddedilmesi.
- Dolaylı yollarla iletişimin reddedilmesi.

b-İkinci Grup Davranışlar :

Sosyal İlişkilere Saldırılarda Bulunmak

- Etrafındaki insanların onunla konuşmaması.
- Kimselerle konuşmasına izin verilmez, başkalarıyla da konuşmasına engel olunur.
- Kendisine diğer çalışanlardan ayrılmış bir işyeri verilmesi.
- Meslektaşlarının kendisiyle konuşmasına izin verilmemesi.
- Sanki orada değilmiş gibi davranılması.

c-Üçüncü Grup Davranışlar :

İtibara Yönelik Saldırıları Yapmak

- İnsanların arkanızdan kötü şeyler konuşması.
- Aslı olmayan rivayetlerin ortalıkta dolaşması.
- Komik hallere düşürülmesi.
- Akıl hastasıymış gibi davranılması.

- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için kensine baskı yapılması.
- Bir özüyle alay edilmesi.
- Kendisini komik hallere düşürmek için yürüyüş, ses ve jestlerinin taklit edilmesi.
- Siyasi ve dini görüşüyle alay edilir.
- Özel yaşamıyla alay edilmesi.
- Milliyetiyle alay edilmesi.
- Öz güvenine negatif yönde etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması.
- Gayretlerinin yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması.
- Kararlarının daima sorgulanması.
- Alçaltıcı adlarla hatırlanılması.
- Kendisine yönelik cinsel imalar yapılması.

d-Dördüncü Grup Davranışlar:

Mesleki Durum ve Yaşam Kalitesine Saldırı Yapmak

- Kendisi için hiçbir özel görevin olmaması.
- Verilen işler alınır, kendisine yeni bir iş bile yaratamaması.
- Sürdürmeniz için kendisine gereksiz işler verilmesi.
- Sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilmesi.
- İşin daima değiştirilmesi.
- Öz güvenini etkileyecek işler verilmesi.
- İtibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işlerin verilmesi.
- Mali yönden yük oluşturabilecek genel zararların meydana gelmesi.
- Evine ya da işyerine zarar verilmesi.

e-Beşinci Grup Davranışlar:

Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırıların Bulunması

- Fiziki olarak ağır işler yapmaya zorlanması.
- Fiziksel şiddet tehditlerinin maruz kalınması.
- Gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanması.
- Fiziksel zarar verilmesi.

- Doğrudan cinsel taciz uygulanması.

Yukarıdaki davranışların bir kişiye uygulanması razı olunamayacak bir durumdur. Bir kereye mahsus görmezden gelinebilir, lakin daima bu tür davranışlarla karşı karşıya kalınması hiçbir şekilde anlayışla karşılanamamaktadır.

2.8.2 Mobbingin mağdurda neden olduğu fiziksel belirtiler

Davranışsal belirtilerin yanında fiziksel olarak da birtakım belirtiler ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler mobbing olgusunun yaşandığına dair işaret verebilir. Bu belirtileri şu başlıklar altında toplayabiliriz (Tınaz, 2006).

- Beyinle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Depresyona girme, dikkatsiz olma, panik atak ve uyuyamama gibi belirtiler.
- Deriyle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Derinin kızarması, kaşınması ve deride alerji oluşması gibi belirtiler.
- Gözlerle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Gözlerin kararması ve bulanık görmesi.
- Boyun ve Sırtla Alakalı Fiziksel Belirtiler: Boyundaki kaslarda ve sırtta ağrıların meydana gelmesi gibi belirtiler.
- Kalple Alakalı Fiziksel Belirtiler: Hızlı ve düzenli olmayan çarpıntılar, kalp krizi riski gibi belirtiler.
- Eklemlerle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Kasların ağrması, titreme, terleme ve bacaklarda halsizlik hissetmek.
- Sindirim Sistemiyle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Midenin bulanması, yanması, ekşimesi ve ülser oluşması gibi belirtiler.
- Solunum Sistemiyle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Nefessiz kalma ve nefes alamama gibi solunum sorunları gibi belirtiler.
- Bağışıklık Sistemiyle Alakalı Fiziksel Belirtiler: Hastalıklara çabuk yakalanma ve savunma sisteminin zayıf olması gibi belirtiler.

2.9. Mobbingin Sonuçları

2.9.1. Mobbinge maruz kalan bireye ilişkin sonuçlar

Mobbing süresinde en çok zarar gören kişi bireyin kendisidir. Mobbing, yavaş yavaş birikerek birey üzerinde bir takım olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Birey, ekonomik ve sosyal olarak zarara uğramaktadır. Ekonomik anlamda bireyin tedavi için

ödediği ücretler; sosyal anlamda ise mobbingin birey üzerindeki etkisi sonucu depresif konuşmaları ve davranışları nedeniyle çevresindekilerin uzaklaşması mobbingin birey üzerindeki olumsuz sonuçlarıdır. Ayrıca birey sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2006).

Mobbing arttıkça ve süresi uzaması, etkisini de artmaktadır. Bireylerin mobbinge karşı koyma sınırları aynı değildir. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Mobbing arttıkça mutsuzlaşan ve içine kapanan çalışanın bir tek kendisini değil bir müddet sonra ailesini de durumdan etkilemeye başlayacaktır (Ergenekon, 2006).

Mobbing, sosyal ve ekonomik sonuçlarının yanında, düzensiz beslenme, aşırı derecede alkol kullanma, yüksek oranda sigara tüketme, sosyal yalıtım, uyku problemleri, sabah rahat uyanamama, gün boyu kendini yorgun hissetme, odaklanmada problem yaşama, sosyal fobi ve olayları hatırlamada güçlük çekme gibi davranışsal bozukluklara da neden olabilmektedir (Gökçe, 2008).

Mobbing mağduru kişiler maruz kaldıkları davranışlardan büyük oranda etkilenirken, işlerini kaybedebilmektedirler. Mobbinge maruz kalan kişilerde işlerini kaybetmek, psikolojik yara, türlü psikolojik ya da psikosomatik rahatsızlıklara yol açabilir. Uzun süre devam eden mobbing eylemleri zaman içinde mağdurun fizyolojik düzenini etkilemektedir. Buna göre, mevzu bahis insanlar işlerinde başarısız olduklarını hissettiklerinde ya da işlerine hiçbir katkıda bulunmadıklarını hissettiklerinde tükenmiş hissetmeye başlamaktadırlar (Sürvegil, 2006). Tükenmişlik iş verimsizliğine neden olurken, kişinin işini bırakmasını ya da işten çıkarılmasını da beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla kişi işinden çıkarıldığı zaman psikolojik yönden ve maddi yönden sıkıntılı bir sürece girmesi muhtemeldir.

Fakat ülkemizde Çakır (2006), tarafından işyerlerindeki mobbing davranışlarının işten ayrılma davranışına etkisi araştırılmış, yabancı ülkelerde mobbing davranışı işten ayrılma ile sonuçlanırken, ülkemizde ise mobbinge maruz kalanların büyük çoğunluğunun işten ayrılmadığı ortaya çıkarılmıştır.

2.9.2.Mobbingin uygulandığı işyeri ortamına ilişkin sonuçları

Mobbing uygulaması sonucunda iş veya işyeri ikliminin bozulması kaçınılmazdır. Bu durum hem iş yerindeki çalışanlar için hem de işyeri ortamı için ciddi problemlere neden olabilmektedir. İş yerinde önemli bir sorun olarak ortaya çıkan mobbingin ilk sonuçlarından biri mobbingin iş yerinde stresli bir ortama yol açmasıdır. Bu stres iş yerindeki tüm çalışanları rahatsız etmekte, verimi düşürmekte ve iş yerine bağlılığı kaybolmasına neden olabilmektedir.

Mobbing kavramının birey üzerinde etkilerinin olduğu kadar, örgüt üzerinde de yıpratıcı etkileri bulunmaktadır. İşverenler mobbingin örgüte getireceği zararları fark etmesi ve önlemler alması bu yıpratıcı etkiyi azaltabilir. İşletmeler mobbing sonucunda kilit insanları yitirirler, işgücü devir oranı aniden artar, nifak oluşur ve çalışanların moralleri bozulur. Sorunların temeline inilmeden bir takım çalışmalar yapılması, örgüt yapılarının karmaşık bir hal almasına ve örgütün zayıf düşmesine neden olur (Tınaz, 2006). Kurum için kilit insanlar kaybedilirken, güven ve paylaşım zayıflamaktadır. Çalışanların dikkati, işten ve hedeflerden, entrikalara ve taktiklere kaymakta; ekip çalışması imkânsızlaşmaktadır (Baltaş, 2002).

Tablo 2.1. Mobbing etki alanı ve ekonomik sonuçları

Etki Alanı	Psiko-Sosyal Sonuçlar		Ekonomik Sonuçlar	
Bireyler	-Stres -Kazalar -Sakatlıklar -Tecrit edilme -Ayrılık acıları	-Duygusal rahatsızlıklar -Fiziksel rahatsızlıklar -İntihar -Cinayet	-Terapi -İşsizlik -İş arama -Taşınma -Kaza masrafları	-İlaçla ayakta tedavi -Doktor hastane faturaları -Kapasite altı çalıştırılma
Aileler	-Ayrılık -Çocuklara etkileri	-Çaresizlik hissi -Karmaşa ve çatışmalar	-Ailenin gelir kaybı -Terapi	-Ayrılma Boşanma masrafları
Örgütler	-Anlaşmazlık yaşanması -Hastalıklı şirket kültürü	-Düşük moral -Kısıtlanmış yaratıcılık	-Yüksek işgücü devri -Düşük verim -Uzmanlık kaybı	-İşsizlik maliyetleri -Artan personel maliyetleri
Toplum	-Mutsuz bireyler	-Politik kayıtsızlık	-Sağlık masrafları -İşsizlik -Kapasite altı üretimden doğan vergi kayıpları	-Zihinsel sağlık programlarına talebin artması -Malulen emeklilik taleplerinin artması

(Mercanlioğlu, 2010)

2.10. Mobbing ile Mücadele Etme Yöntemleri

Tınaz (2006)'ya göre, mobbingin sonucunda meydana gelen ruhsal hasarın, birçok yönden bireye, kuruma ve topluma zarar verdiği için mobbinge karşı mücadele yöntemleri üretilmelidir. Şöyle ki bireyin tek başına mobbingle baş etmesi yeterli olamayacaktır. Zira mobbing ile baş edebilmek hususunda çeşitli yöntemlere başvurmak gerekmektedir.

2.10.1. Mobbing ile bireysel mücadele

Kişiler birçok kez mobbinge maruz kaldıklarını bilememekte, bunun sonucunda, mobbingin kurumun içine sinmesine ve hatta alışlagelmiş bir olay olarak görülmesine yol açar (Eğinli ve Bitirim, 2010).

Kişiden tempolu ve stres dolu çalışma gününden sonraki zamanlarda kendisinden hiç bir şey olmamış gibi bir durum içinde olması beklenmemelidir (Gücenmez, 2008).

İnsanlar maruz kaldıkları olumsuz davranışlara son vermek için mücadelelerinden asla vazgeçmemelidirler.

Kapıkıran ve Fiyakalı (2006)'nın belirttiği üzere yapılan araştırmalarda, mağdurların mobbinge mücadelede etkili karşı koyma teknikleri kullanmadıkları kanaatine varılmıştır.

Arpacıoğlu (2003)'na göre mobbinge uğrayanın mobbinge mücadele edebilmesi için yapması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Saldırıda bulunanı uyarak, kendisini rahatsız eden sözel ve davranışsal saldırılarına son vermesini sağlamak,
- Kendisine verilen, işi ile örtüşmeyen emirlerin yazılı bir şekilde kaydını tutmak,
- Saldırıda bulunanı, fırsatını bulduğu an üst mercilere bildirmek,
- Lüzum görülürse, hekim yardımına başvurmak,
- Bildirmiş olduğu şikâyetinin hangi aşamada olduğunu araştırmak.
- Eğer iş yerinde diğer çalışma arkadaşları da benzer durumlardan rahatsız olursa, toplu bir şekilde şikayetçi olmak,
- Eğer mobbing dayanılamayacak kadar boyuttay ise kendi sağlığını koruma adına iş yerinden ilişkisini kesmek.

Tutar (2004), mobbing ile bireysel olarak mücadele etmek için atılması gereken adımları şu şekilde anlatmıştır (Köşker, 2016).

a-Öz saygının geliştirilmesi: Bireylerin mobbinge gösterdikleri tepki birbiriyle aynı olmamaktadır. Bireyler kendisini çok iyi tanırsa ve çevresine kendini çok güzel anlatırsa mobbing uygulamalarına karşı daha kuvvetli bir tutum içinde olacaktır.

b-Denge bölgeleri oluşturmak: Birey mobbinge maruz kalınca rahatsız olacak ve bu rahatsız edici durumlar dengesinin bozulmasına neden olacaktır. Bu gibi

durumlarla karşılaşınca denge bölgesini çok iyi oluşturması, bireyin kendisini emniyetteve rahat hissetmesini sağlayacaktır.

c-Mesleki beceri ve niteliklerini geliştirmek: Mobbingin yaratmış olduğu gerilimi yüksek ortamlarda, bu gerilimden kaynaklanan etkilerin azaltılması için birey çalıştığı iş yerinde kusurlu hareketler sergilememeye ve kendisini mesleki olarak eğitimeye özen göstermelidir. Bu sayede birey kendisine güvenecek ve kendisine saygı gösterecek ve yaşamış olduğu negatif gidişatlar karşısında daha dirençli olabilecektir.

d-Ruh sağlığını korumak: Ruhen sağlıklı bireyler başlarından geçen olumlu olmayan durumlara karşı mücadeleci olabilmektedir.

e-Algılama stratejilerini güçlendirmek: Bireylerin şahsiyetleri birbirlerinden farklılık gösterdiği için mobbinge karşılaştıklarında verecekleri tepkilerde birbirinden farklı olacaktır.

e-Değerleri açıklamak: Bireyin kendi değerleriyle katıksız bir ahenk içerisinde olması, kişisel değerlerin farkında olmak, mobbinge karşı dirençli olmadaçok etkili bir yöntemdir. Kişi mobbinge karşı karşıya kalmasının, kendisine ait olan değerler sebebiyle olduğunu unutmamalıdır. Birey bu değerlerinin mobbingden kurtulmasını sağlayacaken tesirli silah olduğunu bilmelidir.

Mobbing kurbanı birdenbire ve çılgınca reaksiyonlar göstermemelidir. Her zaman davranışlarının kontrollü olması gerekmektedir. Adımlarını dengeli şekilde atmalıdır ki daha sıhhatli neticeler kazanmasına imkân sağlasın. İçerisinde bulunmuş olduğu hususi haller ve toplum kültürüyle alakalı hükümler boyutunda, bütün şıkları iyice irdelemesi gerek görülebilir (Dökmen, 2003).

2.10.2. Mobbing ile örgütsel mücadele

Bireysel mücadele tek başına mobbinge mücadelede yeterli olmaz. Çalışanlar ve yöneticiler de mobbinge karşı mücadeleci yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Kişinin yaşamış olduğu mobbinge etrafındaki kişiler tepkisiz kalırsa, bu olumsuz eylem kişinin psikolojisini ve öz güvenini olumsuz etkileyebilir. Mobbingciye karşı çalışma arkadaşları ve yöneticiler nesnel bir davranış gösterip ve doğru değerlendirme yaparlarsa, mobbingci birey daha fazla ileri gidecek gücü kendinde bulamaz.

Çevresinden almış olduğu olumsuz tepkiler sonucunda adımlarını geri çekebilir (Köşker, 2016).

Mobbing bütün kurum ve kuruluşlarda görülmektedir. Her örgüt kendi mobbing uygulayıcısını üretme yeteneğindedir. Dolayısıyla örgütlerin mobbingi yönetme becerilerinin olması gerekir (Tutar, 2004).

Mobbingle örgütsel düzeyde mücadele etmek için en başta mobbing kavramı herkesin anlayacağı bir şekilde açıklanmalı ve probleme hususunda bütün yönetici ve iş görenlerin bu duruma karşı hassas ve bilinçli olması gerekmektedir (Eğinli ve Bitirim, 2010).

Mobbingle mücadele konusunda örgütün yapması gereken en önemli husus problemin çözümünün sonucuna varmak için çalışmalar yaparak, probleme karşı örgüt içi bağlılık bilincini oluşturmak ve çalışma ortamında iş görenlerin birbirleriyle saygılı bir iletişim içerisinde olmalarını sağlamaktır (Kırel, 2007).

Çalışma ortamlarında mobbingle örgüt düzeyinde baş edebilmenin yolu, Mobbingin ortaya çıkışına neden olması muhtemel rahatsız edici hal ve hareketlerin daha başlangıç aşamasında tesbiti yapılmalı ve mobbing sürecinin ilerlemesinin önüne geçilerek önlemler alınmalıdır. Mobbingle baş etmek için işyerlerinde yönetim biriminin alması gereken önleyici tedbirler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005).

- Örgütsel ruh bilim alanında son derece bilgili uzmanlarla ortak çalışmalar yapılmalı.
- İş yerindeki personellerle örgütsel bağlılık oluşturularak, örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
- Çalışan konumunda olanlara sadece işle ilgili teknik konularda değil, sevgi, saygı, değer verme gibi konularda da eğitim verilmelidir.
- Örgütün misyonu ve vizyonu herkes tarafından anlaşılabilir bir şekilde ifade edilmelidir.
- Örgütlerin kendilerine özel ahlak değerleri olmalı ve bu ahlaki değerlerin belli kuralları olmalı, kişiye değer ön planda tutulmalıdır.
- Çalışanlar görevlerini, sorumluluklarını, görev tanımlarını çok iyi bilmelidir.

- İş başvurularının değerlendirme aşamasında başvuru yapanın değerlendirmesi almış olduğu eğitim, iletişim kurmadaki kabiliyeti gibi kriterler göz önünde tutularak çok yönlü yapılmalıdır.
- Yönetim kademesinde olanlar iş yerindeki her türlü çatışma, kargaşa durumlarını kolaylıkla kontrol altına alabilecek yeterlilikte olmalıdır.
- Yapılacak işlerde tüm işgörenlerin fikirlerine değer verilmeli ve işe katılmaları teşvik edilmelidir.
- Örgütlerde faaliyet gösteren disiplin kurulları son derece adil olmalıdır ve taraf tutucu olmamalıdır. Zaman zaman Örgütün kendi içindeki uzmanlar tarafından incelenmelidir.
- Örgütün üst kademesinde olan işgörenden sorumlu yöneticilerin iletişim, topluluk kültürü, iş yerinde kargaşa gibi durumlarla ilgili eğitimler alması sağlanmalıdır.
- Örgütlerdeki liderlik politikası çalışanların sorumluluklarını ve görevlerini kısıtlamak değil geliştirmek yönünde olmalıdır.

Çobanoğlu (2005)' e göre insanlar tarafından oluşturulmuş örgütlerde mobbinge başa çıkma hususunda bir takım vazifeler düşmektedir. Örgütler çalışma ortamlarında gerek kurumun, gerek kişilerin ilerlemesine olanak tanımalı ve bu olguyu özümsemelidir. Örgütler çalışanlarına donanımlı hale getirmek için onlara tecrübe kazandırmalı, çalışanlarının mesleki gelişimi için bir takım mesleki gelişim hizmetleri vermelidir. Bu niteliklere haiz olan kurumlarda mobbing algısı daha iyi kavranacağı için maruz kalma oranı da düşecektir.

Örgütler mobbinge baş etme hususunda düzenli bir yöntem geliştirmek, bunları sağlıklı bir şekilde uygulanmasını sağlamak alanında uzman görevlilerin sorumluluğu dahilindedir (Cavırlı, 2013).

Tutar (2004)' a göre işyerlerinde gerçekleşen mobbingin engellenebilmesi için ilk önce belirlenmesi gerekmektedir.

Mobbingin yapısı teferruatlı bir şekilde tahlil edilmeli ve aşağıda belirtilen suallerin cevapları bulunmalıdır (Yılmaz, 2015):

- İşyerlerinde mobbingin meydana gelmesinin sebebi nedir?
- Yaşanan anlaşmazlık boyutundaki kişi veya kişi grupları kimdir?
- Mobbingin ilerlemesi hangi yöndedir?
- Baştan anlaşmazlığı sürdüren görünürde olmayan kim ve faktörler nelerden meydana gelmektedir?
- Uyuşmazlıkların çözülmesi için kişilerin gösterdikleri davranışlar nelerdir?
- Uyuşmazlık ilerlemişse bu ilerlemeye neden olabilecek hususlarneler olabilir?
- Olası çare kişiler üzerinde nasıl bir kar veya zarara neden olacaktır?
- Uyuşmazlığı yok etmek veya durdurmak için bir veya birkaç yöntem uygulanabilir mi?
- Alternatif çözümler uyuşmazlığı yok edebilir mi?
- Örgütlerde çözümlerin uygulanması için uygun bir ortam var mıdır?

2.10.3. Mobbing ile toplumsal mücadele

Teşkilatlarda meydana gelen mobbingin performansı ve davranışları olumsuz etkileyen çıktılar silsile halinde yayılıp toplumlarda, aile yaşantısında, kurum ve kuruluşlarda, kişilerde yani herkeste farklı sorunlara neden olmaktadır. Geçmiş dönemlerde mobbinge uğramış, uğradıktan sonra psikolojisi bozulmuş ve kalıcı olarak hasar görmüş, kendisine, insanlara, çalıştığı kuruma yararsız hale gelmiş bireylerin tekrardan eski haline getirilip topluma kazandırılmamasının nedeni, içinde yaşadığı toplumun uygulamış olduğu baskıdır.

Öyle ki toplumlarda mobbing davranışlarıyla sık sık karşı karşıya kalınıyor ise ve toplumlar bu tür davranışlara alışmaya başlamışsa, bu tür davranışlar toplum tarafından normal bir hal almaya başlamışsa, bu durumun toplumsal yozlaşmayı da beraberinde getireceği akıldan çıkarılmamalıdır. 1997 yılında mobbinge maruz kalanlara destek olunmak maksadıyla gerçek anlamda ilk çalışmayı yapan İngiliz gazeteci Andrea Adams olmuştur. Bu bağlamda Adams kensinin ismini taşıdığı bir dernek kurarak kişilere, insanlara, toplumlara faydalı işler yapmak için uğraş vermiştir (Davenport, 2003).

Mobbingin topluma maliyetini insanlara açıklamak için, her türlü iletişim ve haberleşme araçları kullanılarak toplumun her kesiminde mobbing olaylarına karşı

hassasiyet kazandırılması mobbinge mücadele konusunda toplumların üzerine düşen en önemli görevlerden biridir.

Sendikalar; pozitif değişimlerin merkezinde olup, üyelerinin çalışma yaşantılarıyla alakalı doğacak problemlerle mücadele edecek bir sistemde olmalıdırlar. Üyeler, yaşamış oldukları problemlerin çözülmesi için sendikada ki temsilcileriyle iletişime geçmeli ve kendilerine yardımcı olunması için istemde bulunmalıdırlar. Sendikadaki temsilciler, çalışılan yerdeki mobbing sayılabilecek halleri tespit etmeli, Mobbinge uğrayan kişi için, iş yeri sahibiyle koordineli bir şekilde hareket ederek üyelerinin sorunlarına bir çözüm bulabilmelidir. Çalışanların işverenle yaptıkları sözleşmelere, mobbinge alakalı hususlara da değinilmesi sağlanmalıdır. İş Kanunu'na mobbinge alakalı hususlarında eklenmesi için sendikalar yaptırım güçlerini kullanmalıdırlar (Davenport, 2003).

2.10.4. Mobbing ile yakın çevrenin yardımları ile mücadele

Mobbinge uğramış kişilere yardımcı olma hususunda mağdurun yakın çevresine çok önemli görevler düşmektedir. Mobbinge maruz kalmış, mağdur bireyin yakın çevresi tarafından anlaşıldığı hissine kapılması, mağdurun samimi bir şekilde dinlenilmesi, mobbinge maruz kaldığının yakın çevresi tarafından tasdik olunması, bu gidişatta çok önemli yere sahiptir. Böylelikle birey tekrar kendine olan güvenini toplamış olmakla birlikte maruz kalmış olduğu olumsuz psikoloji ile baş edebilecektir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbinge maruz kalmış bireye yardımcı olmak için yakın çevresine uygulayabileceği birtakım öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Davenport, 2003):

- Yakın çevresi mobbinge maruz kalmış bireyi dinlemelidir.
- Bireye mobbing vakiasını açıklayabilmesi hususunda destekte bulunulmalıdır. Çünkü bazen mağdur kişi karşılaştığı davranışın ulaştığı boyutu, içinde bulunduğu psikolojik süreç sebebiyle açıklıkla göremeyebilir veya kabullenmekte zorluk çekebilir.
- Mobbinge maruz kalmış birey, ruhsal yardım alabilmesi hususunda yöreklendirilmelidir.

- Mağdura hukuki kanallar yoluyla hak araması hususunda tavsiyelerde bulunulmalı ve bu hususta yüreklendirilmeli ve istekli olması sağlanmalıdır.
- Mağdura yapılacak tavsiyeler, bireyin parasal yönden sıkıntı yaşamasına neden olamayacak düzeyde olmalıdır.
- Mobbin mağdurunun parasal kaybının artış göstermesinin engellenebilmesi için yeni bir işe başlaması sağlanmalıdır. Bu sayede mağduriyet yaşamış olduğu işten ayrılmakla birlikte parasal yönden de sıkıntı yaşamayacaktır.
- İş başvurusu için özgeçmiş hazırlaması konusunda yardımda bulunulmalı, kendisine fayda sağlayacak iş müracaatlarında bulunmasına yardımcı olunmalıdır.
- Yürüyüşe çıkmak, seyahat etmek, tiyatro izlemek gibi beraber birçok etkinlik yapılmasının yanında bireyin tek başına kalmasına ve kendisini eve hapsedmesine engel olunmalıdır.
- Yalnız kaldığı anlarda ise sık sık aranmalı, mesajlar veya hediyeler gönderilmeli, yalnız olmadığı hissi içinde olması sağlanmalıdır.
- Yaşamış olduğu olumsuz olayları unutmamasına destek olmak amacıyla ilgisini çekebilecek kitap önerisinde bulunulmalı veya hediye edilmelidir.

Mobbinge maruz kalmış bireyin yakınındaki çevresi “Bu şekilde daha ne kadar idare edebilirsin?”, “Bugün işten çıksan ne yaparsın, işten çıkınca ne olabilir, işten çıkınca yaşamın nasıl değişebilir?” şeklinde soru sorarak, mağdurun içerisinde olduğu gidişatın son bulmasına yardım etmeyi ve içerisinde olduğu gidişatı anlamlandırmasını, yaşamış olduğu durumdan nasıl çıkabilmesini gerektiğini görmesine yardımcı olabilirler (Çobanoğlu, 2005).

2.10.5. Mobbing ile hukuksal mücadele

Mobbing, işverenin hedefinde olan bir çalışana uygulamış olduğu saygınlık ve onuruna yönelik belli sistem çerçevesinde ve kararlı tutum ve davranışlarla oluşturulmuş olan bir süreçten oluşmaktadır. Bütünüyle veya kısmen yasalara uyuyor olsa bile; mobbing ilerleyişinin yasalara uygun olmayan özelliği, mobbingin ilerleyişini meydana getiren hallerin hukukla ters düşen özelliklerinden başka olarak; bu ilerleyişin kendisinin, başka bir anlatım ile çalışanı bu ilerleyişe maruz kalmak zorunda bırakmanın gözetme borcuna, eşitlik ilkesine ve dürüstlük kuralına aykırı olmasından

kaynaklanmaktadır. Gözetme borcunun kamu hukuku gereği neticesi yükümlülük boyutu olmasının yanında, iş sözleşmelerinden dolayı ortaya çıkan bir borç olması özelliği, mobbingin haksız fiil yanında aynı zamanda sözleşmeye uygun olmayan haller olması neticesini de beraberinde getirmektedir (Tınaz ve ark, 2008).

Örgütlerde mobbingin bütün çeşitleri ileri seviye ülkelerin kanunlarında suç olarak gösterilmektedir. Bundan dolayıdır ki bu ülkelerin çalışanları mobbing davranışlarına maruz kaldıklarında durumlarını daha iyi anlatabilmekte ve yasal yollarla haklarını arama hususunda daha istikrarlı olabilmektedirler. Lakin mobbing, bireyin kendine olan güvenini azaltan, ruhsal istikrarını yerle bir eden bir vakıa olduğu için mobbinge maruz kalan birey, sıklıkla hak arama, kendini anlatabilecek kuvveti kendisinde görememe, sessizliğe bürünmeyi veya mobbing ortamını değiştirmeyi seçebilmektedir. Yaşamış oldukları sorunları paylaşmadıklarından yalnız kalma hissi bu bireylerde daha ön plandadır (Altuntaş, 2010).

Çobanoğlu (2005)' e göre mobbinge maruz kalan bireylerle konuşulduğunda çoğunluğunun yasal olarak haklarını arama hususunda ürkek davrandıkları görülmüştür. Bu davranışlarının sebebi araştırıldığında verilmiş olan yanıtları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kanuni yollarla hakkını aramanın, maddi giderinin çok olması.
- Kanuni yollara başvurmada sonuca ulaşamıyor.
- Mobbingi belgeleyemeyeceği için kanıtlanamıyor.
- Mobbing konusukanunlarda yer almıyor.

Ülkemizde ve dünyada mobbing terörü yenibilinmektedir. Kanun koyucular mobbingin tarifi ve ıspatı kolay olmadığından dolayı bu türden salt konuları kanunlara madde olarak eklemekten çekinmektedirler. Ne yazık ki, dünya genelindeki ki uygulamalar da bu doğrultudadır (Çobanoğlu, 2005).

Çeşitli Avrupa Birliği ülkelerinde mobbinge karşı yasal düzenlemeler mevcuttur. Fransız Hukuku' nda işçi, ruhsal ve fiziksel sağlığını tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek manevi tacize karşı korunmuş, işveren psikolojik tacizi engellemek için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuştur. Belçika Hukuku' nda, 2007 yılında yürürlüğe konulan yasa hükümlerine göre, işveren tacizi önleyici her türlü

önlemi almak yükümlülüğündedir. İşçinin şikayetine rağmen gerekli önlemler alınmaz ise yargı yoluna başvurulur. Hollanda Hukuku' na göre işçi, hem işverenin hem de diğer işçilerin psikolojik tacizine karşı korunmaktadır. İşverenin psikolojik tacizi engellememesi durumunda da, işçiye tazminat yükümlülüğü bulunmaktadır. Alman Hukuku' nda psikolojik taciz, Alman Medeni Kanunu'nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin psikolojik tacizde bulunmasının yaptırımı tazminattır. İngiltere ve İrlanda Hukuku'nda ise mobbing, eşitlik mevzuatı çerçevesinde değerlendirilmektedir. İrlanda'da 2007'de yayımlanan yönetmelikle, manevi tacizin işverenlerce değerlendirilmesi ve önlenmesi zorunludur.” şeklinde ifade etmiştir (Meral, 2004).

Türkiye’de mobbing konusunda birebir kanuni düzenleme olmamakla birlikte Anayasa’da, Türk Medeni Kanunu’nda, Türk Ceza Kanunu’nda, Türk Borçlar Kanunu’nda ve 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda mobbing davranışıyla alakalı olabilecek maddeler bulunmaktadır.

2.10.5.1. Anayasa açısından mobbing

Anayasa’nın 17. maddesinde “herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığına koruma ve geliştirme hakkına sahiptir kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” ifadesi yer almaktadır. Kişinin hem maddi hem de manevi haklarını savunması vazgeçilmez haklarından biridir. Dolayısıyla bireye zarar verebilecek her türlü fiiller yasal olarak suç teşkil etmektedir. Mobbing davranışları da bireyin maneviyatına zarar vermesi nedeniyle anayasal olarak suç olarak sayılmaktadır (Güngör, 2008).

2.10.5.2. Türk borçlar kanunu açısından mobbing

11.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinde “işyerinde çalışanları psikolojik taciz olarak belirtilen mobbing davranışlarına karşı koruma yükümlülüğü getiren hüküm” işverene yüklenen sorumluluk ve mobbingin kanunlarımızda yer almış olması açısından büyük önem teşkil etmektedir. Bu husus bu maddede “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığı altında kullanılarak şu şekilde açıklanmaktadır:

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik

ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2012/1925 K. 2013/1407 T. 25.9.2013 kararında “56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline tayini yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Davacı çalışan, davalı işverenden maruz kaldığı mobbing nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek şartıyla diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir. Şu durumda, mobbing olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.” hükmünde bulunmuştur.

2.10.5.3.Türk medeni kanunu açısından mobbing

TMK’nın 24. maddesi “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir” şeklindedir.

Ayrıca TMK ‘nın 25.maddesinde “Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.”

Çalışılan işyerinde mobbing, TMK’da açık bir şekilde belirtilmemiştir. Ama “Dürüst davranma” başlığının 2. maddesinde geçen “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır” ifadesiyle kişilik haklarının sınırlandırılması veya bu vazgeçilme tehlikesine karşın koruyan 23. Madde, kişiliğe yönelik saldırılardan bireyi korumayı amaçlayan 24. madde ve bu hususta

açılabilir davaları düzene koyan “Davalar” başlığı altındaki 25. madde bu konu kapsamında değerlendirilebilir. Bu maddeler ise şöyle sıralanabilir (Zorgül, 2014).

1. Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.
2. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.
3. Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.
4. Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.
5. Zarara uğrayan kişi, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.
6. Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.
7. Bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanmasını isteyebilir.
8. Ayrıca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

2.10.5.4. Türk ceza kanunu açısından mobbing

TCK’nın ilgili maddeleri, örgütlerde mobbing sorununa direkt yanıt verebilme niteliğinde olamasa da aşağıdaki şekilde özetlenebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

1- TCK’nın 123. maddesi “Sırf huzur ve sükûnu bozmak amacıyla bir kimseye ısrarla telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklinde ifade edilmiştir. Bu maddede rahatsızlık veren fiillerin ısrarlı bir şekilde yapılmasına vurgu yapılmaktadır. Sürekli yapılmayan ya da bir defayapılmış olan davranışlar bu maddedin mahsus olarak yapılan hareketler bu madde kapsamında ele alınması uygun değildir. Bireyin rahatını ve düzenini bozan fiiller süreklilik gösteriyor ise suç kapsamına girmektedir. Öyle ki mobbing bireyin huzuruna ve rahatı bozucu ve süreklilik gösteren eylem olduğundan bu madde kapsamında değerlendirilebilir.

2- TCK ‘nın 125. maddesi ise “hakaret suçuyla” alakalıdır. Bu madde “Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu

isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.” şeklinde ifade edilebilir.

3- TCK’nın 134. maddesi ise “özel hayatın gizliliğinin ihlali” ile ilgilidir. Söz konusu madde; “herhangi Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.” Bir işyerinde çalışan personellerin özel hayatlarının mahremiyeti ihlal ediliyorsa, kişilerin hususi görüşmeleri görsel veya sesli kayıt altına alınıyorsa hem yasalara göre suç işlenmiş olacak hem de mobbing uygulanmış olacaktır.

4-TCK’nın 106. maddesi “tehdit” suçuna hükmetmektedir. Söz konusu maddeye göre “Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur.” Örgütlerin mobbing davranışı olarak çalışan personelini işten çıkarmakla veya başka kötülöklere maruz bırakmakla gözdağı vermesi şeklinde çalışanına istediğı davranışları yaptırmaya çalışması durumunda da bu maddeye göre “tehdit” suçu işlenmiş sayılmaktadır.

Gelişmiş ölkelerde bulunan örgütlerde mobbingin her türlüşü kanunlarla suç oluşturabilecek kapsamında sayılmaktadır. Dolayısıyla bu tür ölkelerde yer alan örgüt çalışanları mobbing davranışıyla karşı karşıya kaldıklarında bunu anlatmakta ve yasal yollarla haklarını arama konusunda daha azimli olabilmektedir. Ancak mobbing, bireyin kendine olan güvenini zedeleyerek ruhsal dengesini yerle bir eden bir vakıa olması nedeniyle, mobbing maruz kalmış birey çoğunlukla kendini anlatacak ve maruz kaldığı olumsuz eyleme karşı hakkını yasal olarak arama konusunda kendini güçsüz hissedebilmekte, bu olumsuz eylem karşısında sessiz kalmayı veya eyleme maruz kadığı çevreden ayrılmayı tercih edebilmektedir. Bu bireylerde yaşamış oldukları sorunları başkasına anlatamadıklarından ötürü tek kalmışlık hissi daha ön planda olmaktadır (Altuntaş, 2010).

5-Mobbing, eziyet suçunu da oluşturabilir. Nitekim, Yargıtay 8. Ceza Dairesinin, E. 2018/203 K. 2018/2245 sayılı ve 1.3.2018 tarihli kararına göre, “... Genel Başkanı olan sanık ...’ın aynı zamanda ...sayılı Kuruluş Kanunun’un ... maddesi gereği Birlik ve odaların işlerinin yürütülmesini teminen kararlar almak ve yürürlüğe koymakla sorumlu yönetim kurulunun da başkanı olduğu, konumu itibariyle personel üzerinde sahip olduğu idari güç ve yetki de dikkate alındığında; katılan’yi geçici görevlendirmeler ile farklı illere gönderdikten sonra, yukarıda sözü edilen İdare Mahkemelerince benzer gerekçelerle verilen iptal kararları neticesinde Ankara iline dönen katılana, tecrübesine ve iş yerindeki pozisyonuna uygun şekilde görev vermeyerek sırf sıkıntı vermek, onu rencide ve pasifize etmek kastıyla binanın bodrum katında kurum şoförlerinin kullandığı telefon ve bilgisayar gibi gereçlerin bulunmadığı odada mesai yaptırmaya zorlamak suretiyle belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, değersizleştirme, yıldırma ve işten uzaklaştırmayı amaçlayan; psikolojik saldırıya konu eylemlerinin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre eziyet boyutuna vardığı bu sebeple yüklenen eylemlerin bir bütün halinde 5237 sayılı TCK’nun 96/1. maddesinde düzenlenen “eziyet” suçunu oluşturduğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir. ”

2.10.5.5. İş kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği açısından mobbing

İş Kanunu’ nda mobbing konusuyla alakalı açık şekilde bir hükmün yer almamasıyla birlikte, bu konu kanunda; iş sağlığı ve güvenliği, özel hayatın korunması, eşit davranma ilkesi ve haklı fesih hakkı açısından değerlendirilebilir (Güngör, 2008):

a- İş sağlığı ve güvenliği: İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili durumlara ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Fakat bu kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri çoğunlukla çalışanların fiziksel sağlığı alakalıdır. Kanunun 77. maddesi; “ İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.” şeklinde belirtilmiştir. Bu maddeye istinaden sadece fiziksel risklerin değil psikolojik risklerin de iş sağlığı ve güvenliğini tehdit ettiği sonucuna varılabilir. Sonuç olarak mobbing davranışları da

kanunun hükmü içinde ele alınabilmekle beraber, çalışanların sağlığını tehdit edebilecek her türlü risklere karşı korunması söz konusudur.

b- Özel hayatın korunması: Kanunun 75. Maddesinde; “İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır” şeklinde hükmolunmuştur.

c- Eşit davranma ilkesi: Örgütlerde mobbing davranışları çalışanlar arasında eşit davranış gösterilmemesiyle ortaya çıkabilmektedir. Bu tür durumlarla ilgili İş Kanununun 5. Maddesinde; “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” şeklinde hükmolunmuştur. Çalışanın belirtilen nedenlerle kurumunda ayrımcılık yaşaması veya mobbinge maruz kalması halinde kanuni olarak hakkını arama durumu söz konusu olabilecektir.

d- Haklı fesih hakkı: İş Kanunun 24. Maddesinde; “iş sözleşmesinin tek taraflı olarak haklı sebeplerle feshi” düzenlenmiştir. Bu kanunun 24/II.maddesi “iyi niyet ve ahlaki kurallarla bağdaşmayan durumlarla” ilgili olup, 24/II.b.maddesi; “işverenin çalışanın veya yakınlarının namus ve şerefine yönelik söylem ve davranışlarda bulunmasına”, 24/II.c maddesi ise; “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunmasıyla” ilgilidir. Dolayısıyla bu kanunda geçen bu hareketler, mobbing sayılabilecek davranışlardır. Bu suretle bu kanun, işverenin örgütte mobbing olarak gösterilebilecek davranışlarda bulunması halinde çalışana iş sözleşmesini haklı olarak tek taraflı fesih etme hakkı tanımaktadır.

e-Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2018/8116 K. 2018/15946 T. 26.6.2018 kararında “ Her ne kadar davacı vekili tarafından dava dilekçesinde davacının fesih iradesinin bulunmadığı, iş akdine son verilmesinin çalıştırana tarafından planlandığı ve bu nedenlesahsına mobbing uygulandığı iddia edilmiş ise de, bu hususu davacı

ispatlayamamıştır. Zira tanıklarından biri davacı ile aynı işyerinde çalışmayan sadece duyduklarına göre konu ile ilgili bilgi sahibidir. Diğer tanık da benzer şekilde farklı bankada çalışmakta olup davacının herhangi bir mobbinge maruz kaldığına şahit olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla mobbing iddialarının davacı tarafından ispatlanamadığı ve işten çıkma teklifinin davacıdan gelmesi nedeniyle iş sözleşmesinin ikale ile sona erdiği kabul edilmelidir.” hükmünde bulunmuştur.

2.10.5.6. Devlet memurları kanunu açısından mobbing

Devlet Memurları Kanunu’nda açıkça mobbinge yer verilmemektedir. Ancak DMK’nın 10. Maddesi’nin 2. Fıkrasında: “Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır” şeklinde belirtilmektedir. Bu maddedeki hakkaniyet ve eşitlik ibaresi, işyerinde bir çalışana diğerlerinden ayrı tutularak mobbing uygulanmaması ve adaletsizce davranılmaması gerektiğini ifade etmektedir. Bu sebeple DMK’nın 10. Maddesi üstlerin astlarına uygulayacağı mobbinge karşı bir koruma sağlayabilmektedir (Kuşseven, 2016). Ayrıca devlet memurlarının birbirlerine karşı mobbing yapması yasaktır. Aksi takdirde DMK’nın 125. maddesindeki disiplin cezaları sözkonusu olabilecektir.

3.MATERYAL VE YÖNTEM

3.1.Materyal ve Yöntem

Çalışmamda kullandığım materyal anket formudur. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen araştırmada sayısal çalışma olanağının bulunması, araştırma sonuçlarıyla ilgili genelleme yapılabilir olması, kısa zamanda çok çeşitli bilgi edinilmesini sağlaması nedeniyle nicel araştırma yöntemlerinden, tarama yönteminin kullanımı uygun görülmüştür.

3.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Örnekleme, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellemektedir. (Karasar, 2005). Örneklem evrenin bir parçası olup hem araştırma hem de istatistiksel bakımdan büyük önem taşımaktadır. Örneklemin en önemli özelliği yansız ve temsili olmasıdır (Kaptan, 1983).

Araştırmanın evrenini Iğdır ili Sanayi Sitesi'ndeki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmaya evrende yer alan tüm çalışanların alınması hedeflenmiştir. Ancak araştırmaya katılmayı kabul eden 209 çalışan örneklem grubuna dahil edilmiştir. Dolayısıyla araştırmamın örneklemini 209 çalışan oluşturmaktadır.

3.3.Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsamında işyeri sahiplerinin çalışanları üzerinde anket yapılması konusundaki katı ve hassas tutumları daha fazla sayıda çalışana ulaşılmasını engellemiştir. İçinde bulunduğumuz pandemi sürecinin de katılımı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca iş yerlerindeki yoğun çalışma sebebiyle ankete katılmak istememeleri çalışmanın kısıtlı yönleridir.

3.4.Araştırmanın Hipotezleri

H1: Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H2: Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, yaş grubuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H3: Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H4: Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

3.5. Veri Toplama Aracı

Mobbing ile ilgili daha önce güvenilirliği test edilerek yapılmış anketler tek tek incelenmiş, Bahar Bingöl'ün "İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Tezi'ne ait anket çalışması kendisinden izin alınarak kullanılmıştır. Anket formu toplam iki bölüm ve 50 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü mobbingin tanımının verilmesiyle başlamaktadır.

Mobbing; "Bir ya da bir grup çalışana yöneltilen, istenmeyen, küçük düşürücü, saldırgan davranışlar; kişisel ya da profesyonel performans üzerine yönelmiş önceden bilinmeyen, adil olmayan, olumsuz, kötü niyetli eylemler ve hedefte endişe, kaygı yaratarak, hedefin fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar vererek onun kendine güveninin kaybına neden olan güç ya da pozisyonun taciz edilmesi" biçiminde tanımlanmış ve katılımcıların işyerinde mobbinge uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Bu soruya "evet, maruz kaldım" cevabını verenlerin anket formundaki diğer soruları cevaplamaya devam etmeleri istenmiştir. Çalışma anketine toplam 209 çalışan katılmıştır. Ankete katılan çalışanların 62 tanesi birinci bölümdeki soruya "evet, maruz kaldım" cevabını vermiş olup yapılan analizler 62 çalışan üzerinden yapılmıştır. Mobbing davranışını değerlendirme ölçeği olarak sıklıkla kullanılan Leymann' ın LIPT (The Leymann Ivertory Of Psychological Terrorization) ölçeği kullanılmıştır. Bu nedenle Leymann tarafından tanımlanmış olan 45 mobbing davranışı ankete yerleştirilmiştir. Mobbinge uğrayanların bu davranışlardan hangilerine maruz kaldıklarını seçmeleri istenmiştir. Leymann Tipolojisi değerlendirme ölçeği bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılan ölçek olup güvenilirliği oldukça yüksektir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini gösteren Cronbach'salpa değeri 0.935'dir.

Anket formunun ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkaracak nitelikte sorular sorulmuştur. Bunlar cinsiyet, yas, medeni durum, öğrenim durumu, mobbing yaşanan kurumda kaç yıl çalışıldığına ilişkin sorulardır. Gelir durumlarını içeren sorulara gizlilik nedenlerinden dolayı yer verilmemiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın örneklem grubundan toplanan veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS-22 paket programında analiz edilmiştir. Yapılan analizler, betimsel analizler ve hipotez analizleri olarak raporlaştırılmıştır.

Betimsel analizlerde, örneklem grubunun cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerinin frekansları ve bu frekansların yüzde değerleri hesap edilmiştir. Ayrıca veri toplama aracına yönelik minimum değer, maksimum değer, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi değerler hesaplanmıştır. Ayrıca, Kolmogorov-Smirnov testi ile araştırma verilerinin dağılımı incelenmiştir.

Hipotez analizlerinde, araştırma sürecinde geliştirilen hipotezlerin test edilmesine yönelik analizler paylaşılmıştır. Bu bağlamda örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyinin medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlere dayalı kıyaslaması yapılmıştır. Bu kıyaslamada tek yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1.Bulgular

4.1.1.Betimsel analizler

Bu araştırma 62 kişilik örneklem grubunun katılımı ile yürütülmüştür. Örneklem grubunun demografik özelliklerine yönelik veriler, frekans ve yüzde analizi ile incelenmiş olup ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Örneklem Grubunun Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%	% (c)
Erkek	62	100,0	100,0
Kadın	0	0	0
Toplam	62	100,0	

Çizelge 4.1’den hareketle, örneklem grubunun %100’ünün erkek ve %’0’ının ise kadın olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.2. Örneklem Grubunun Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%	% (c)
Bekar	23	37,1	37,1
Evli	35	56,5	93,5
Boşanmış	4	6,5	100,0
Toplam	62	100,0	

Çizelge 4.2.’den hareketle, örneklem grubunun %37,1’inin bekar, %56,5’inin evli ve %6,5’inin ise boşanmış olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.3. Örneklem Grubunun Yaş Grubu Dağılımı

Yaş Grubu	<i>f</i>	%	% (c)
18-25 yaş	19	30,6	30,6
26-32 yaş	18	29,0	59,7
33-40 yaş	14	22,6	82,3
41-47 yaş	8	12,9	95,2
48 yaş ve üzeri	3	4,8	100,0
Toplam	62	100,0	

Çizelge 4.3.'den hareketle, örneklem grubunun %30,6'sının 18-25 yaş, %29'unun 26-32 yaş, %22,6'sının 33-40 yaş, %12,9'unun 41-47 yaş ve %4,8'inin ise 48 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Çizelge 4.4. Örneklem Grubunun Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	<i>f</i>	%	% (c)
İlköğretim	37	59,7	59,7
Ortaöğretim	21	33,9	93,5
Yüksekokul	2	3,2	96,8
Lisans	2	3,2	100,0
Toplam	62	100,0	

Çizelge 4.4'den hareketle, örneklem grubunun %59,7'sinin ilköğretim, %33,9'unun ortaöğretim, %3,2'sinin yüksekokul ve %3,2'sinin ise lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.5. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdem Dağılımı

Mesleki Kıdem	<i>f</i>	%	% (c)
1-5 yıl	17	27,4	27,4
6-11 yıl	17	27,4	54,8
12-17 yıl	17	27,4	82,3
18-23 yıl	8	12,9	95,2
24 yıl ve üzeri	3	4,8	100,0
Toplam	62	100,0	

Çizelge 4.5’den hareketle, örneklem grubunun %27,4’ünün 1-5 yıl, %27,4’ünün 6-11 yıl, %27,4’ünün 12-17 yıl, %12,9’unun 18-23 yıl ve %4,8’inin ise 24 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.6. Birinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Madde	Seçenek	f	%	% (c)
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,6	22,6
	Katılmıyorum	7	11,3	33,9
	Kararsızım	11	17,7	51,6
	Katılıyorum	20	32,3	83,9
	Kesinlikle Katılıyorum	10	16,1	100,0
Sözünüz sürekli kesilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,6	22,6
	Katılmıyorum	18	29,0	51,6
	Kararsızım	21	33,9	85,5
	Katılıyorum	6	9,7	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,6	22,6
	Katılmıyorum	21	33,9	56,5
	Kararsızım	12	19,4	75,8
	Katılıyorum	11	17,7	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0
Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,6	22,6
	Katılmıyorum	16	25,8	48,4
	Kararsızım	9	14,5	62,9
	Katılıyorum	19	30,6	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0
Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	17,7	17,7
	Katılmıyorum	22	35,5	53,2
	Kararsızım	12	19,4	72,6
	Katılıyorum	14	22,6	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	19	30,6	30,6
	Katılmıyorum	29	46,8	77,4
	Kararsızım	4	6,5	83,9
	Katılıyorum	6	9,7	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0

Çizelge 4.6. devamı

Telefonla rahatsız edilebilirsiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	23	37,1	37,1
	Katılmıyorum	26	41,9	79,0
	Kararsızım	4	6,5	85,5
	Katılıyorum	9	14,5	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum	-	-	-
Sözlü tehditler alırsınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	40,3	40,3
	Katılmıyorum	23	37,1	77,4
	Kararsızım	7	11,3	88,7
	Katılıyorum	7	11,3	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum	-	-	-
Yazılı tehditle gönderilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	32	51,6	51,6
	Katılmıyorum	25	40,3	91,9
	Kararsızım	3	4,8	96,8
	Katılıyorum	2	3,2	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum	-	-	-
Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	27	43,5	43,5
	Katılmıyorum	23	37,1	80,6
	Kararsızım	7	11,3	91,9
	Katılıyorum	5	8,1	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum	-	-	-
İmalar yoluyla ilişki reddedilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	40,3	40,3
	Katılmıyorum	24	38,7	79,0
	Kararsızım	8	12,9	91,9
	Katılıyorum	4	6,5	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0

Çizelge 4.6.'dan hareketle, örneklem grubunun %48,4'ünün kendini gösterme olanakları üstler tarafından kısıtlandığı, %14,5'inin sözü sürekli olarak kesildiği, %24,2'sinin kendini gösterme olanaklarının meslektaşları tarafından kısıtlandığı, %37,1'inin azarlanmaya maruz kaldığı, %27,4'ünün yaptığı işin sürekli eleştirildiği, %16,2'sinin özel hayatının sürekli eleştirildiği, %14,5'inin telefonla sürekli rahatsız edildiği, %11,3'ünün sözlü tehditler aldığı, %3,2'sinin yazılı tehditler aldığı, %8,1'inin

jestler ile ilişkisinin reddedildiği ve %8,1'inin ise imalar yoluyla ilişkisinin reddedildiği tespit edilmiştir.

Çizelge 4.7. İkinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Madde	Seçenek	f	%	% (c)
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	26	41,9	41,9
	Katılmıyorum	26	41,9	83,9
	Kararsızım	7	11,3	95,2
	Katılıyorum	1	1,6	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.	Kesinlikle Katılmıyorum	26	41,9	41,9
	Katılmıyorum	26	41,9	83,9
	Kararsızım	5	8,1	91,9
	Katılıyorum	3	4,8	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	40,3	40,3
	Katılmıyorum	29	46,8	87,1
	Kararsızım	2	3,2	90,3
	Katılıyorum	5	8,1	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.	Kesinlikle Katılmıyorum	31	50,0	50,0
	Katılmıyorum	26	41,9	91,9
	Kararsızım	3	4,8	96,8
	Katılıyorum	1	1,6	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	27	43,5	43,5
	Katılmıyorum	26	41,9	85,5
	Kararsızım	4	6,5	91,9
	Katılıyorum	2	3,2	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0

Çizelge 4.7'den hareketle, örneklem grubunun %4,8'i ile kimsenin konuşmadığı, %8'inin başkalarına ulaşmasının engellendiği, %9,7'sine diğerlerinden ayrılmış işyeri

verildiği, %3,2'sinin meslektaşları ile konuşmasının yasaklandığı ve %8'ine ise orada değilmiş gibi muamele yapıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 4.8. Üçüncü Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Madde	Seçenek	f	%	% (c)
İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.	Kesinlikle Katılmıyorum	13	21,0	21,0
	Katılmıyorum	13	21,0	41,9
	Kararsızım	12	19,4	61,3
	Katılıyorum	17	27,4	88,7
	Kesinlikle Katılıyorum	7	11,3	100,0
Asılsız söylentiler ortada dolaşır.	Kesinlikle Katılmıyorum	9	14,5	14,5
	Katılmıyorum	13	21,0	35,5
	Kararsızım	21	33,9	69,4
	Katılıyorum	15	24,2	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0
Gülünç durumlara düşürülürsünüz.	Kesinlikle Katılmıyorum	17	27,4	27,4
	Katılmıyorum	11	17,7	45,2
	Kararsızım	15	24,2	69,4
	Katılıyorum	14	22,6	91,9
	Kesinlikle Katılıyorum	5	8,1	100,0
Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	35	56,5	56,5
	Katılmıyorum	16	25,8	82,3
	Kararsızım	3	4,8	87,1
	Katılıyorum	7	11,3	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0
Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	36	58,1	58,1
	Katılmıyorum	15	24,2	82,3
	Kararsızım	3	4,8	87,1
	Katılıyorum	5	8,1	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Bir özrünüzle alay edilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	21	33,9	33,9
	Katılmıyorum	13	21,0	54,8
	Kararsızım	12	19,4	74,2
	Katılıyorum	14	22,6	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Sizi gülünç düşürmek için	Kesinlikle Katılmıyorum	22	35,5	35,5

Çizelge 4.8. devamı

Yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.	Katılmıyorum	7	11,3	46,8
	Kararsızım	10	16,1	62,9
	Katılıyorum	19	30,6	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0
Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	18	29,0	29,0
	Katılmıyorum	11	17,7	46,8
	Kararsızım	9	14,5	61,3
	Katılıyorum	21	33,9	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Özel yaşamınızla alay edilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	38,7	38,7
	Katılmıyorum	19	30,6	69,4
	Kararsızım	8	12,9	82,3
	Katılıyorum	7	11,3	93,5
	Kesinlikle Katılıyorum	4	6,5	100,0
Milliyetinizle alay edilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	22	35,5	35,5
	Katılmıyorum	15	24,2	59,7
	Kararsızım	13	21,0	80,6
	Katılıyorum	10	16,1	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	20	32,3	32,3
	Katılmıyorum	19	30,6	62,9
	Kararsızım	16	25,8	88,7
	Katılıyorum	6	9,7	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0
Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.	Kesinlikle Katılmıyorum	20	32,3	32,3
	Katılmıyorum	16	25,8	58,1
	Kararsızım	17	27,4	85,5
	Katılıyorum	8	12,9	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0
Kararlarınız sürekli sorgulanır.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	25,8	25,8
	Katılmıyorum	14	22,6	48,4
	Kararsızım	9	14,5	62,9
	Katılıyorum	21	33,9	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	38,7	38,7
	Katılmıyorum	10	16,1	54,8
	Kararsızım	6	9,7	64,5
	Katılıyorum	20	32,3	96,8

Çizelge 4.8. devamı	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
	Kesinlikle Katılmıyorum	31	50,0	50,0
	Katılmıyorum	13	21,0	71,0
Cinsel imalarda bulunulur.	Kararsızım	5	8,1	79,0
	Katılıyorum	11	17,7	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0

Çizelge 4.8.'den hareketle örneklem grubunun, %38,7'sinin arkasından kötü konuşulduğu, %30,7'sinin asılsız söylentilere maruz kaldığı, %30,7'sinin gülünç durumlara düşürüldüğü, %12,9'una akıl hastasıymış gibi davranıldığı, %12,9'una psikolojik baskı yapıldığı, %25,8'inin bir özrü ile dalga geçildiği, %37,1'inin jest ve sesinin taklit edildiği, %38,7'sinin dini veya siyasi görüşü ile dalga geçildiği, %17,8'inin özel yaşamı ile dalga geçildiği, %19,3'ünün milliyeti ile alay edildiği, %11,3'ünün özgüveninin zedelendiği, %14,5'inin çabaları ile dalga geçildiği, %37,1'inin kararlarının sürekli sorgulandığı, %35,5'inin alçaltıcı isimler ile anıldığı ve %20,9'unun cinsel imalara maruz kaldığı belirlenmiştir.

Çizelge 4.9. Dördüncü Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Madde	Seçenek	f	%	% (c)
Sizin için hiçbir özel görev yoktur.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	38,7	38,7
	Katılmıyorum	19	30,6	69,4
	Kararsızım	7	11,3	80,6
	Katılıyorum	12	19,4	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum			
Size verilen işler geri alınır.	Kesinlikle Katılmıyorum	20	32,3	32,3
	Katılmıyorum	19	30,6	62,9
	Kararsızım	5	8,1	71,0
	Katılıyorum	15	24,2	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	22	35,5	35,5
	Katılmıyorum	19	30,6	66,1
	Kararsızım	8	12,9	79,0
	Katılıyorum	11	17,7	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0

Çizelge 4.9. Devamı

Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	18	29,0	29,0
	Katılmıyorum	18	29,0	58,1
	Kararsızım	11	17,7	75,8
	Katılıyorum	13	21,0	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
İşiniz sürekli değiştirilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	19	30,6	30,6
	Katılmıyorum	21	33,9	64,5
	Kararsızım	11	17,7	82,3
	Katılıyorum	9	14,5	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	25,8	25,8
	Katılmıyorum	22	35,5	61,3
	Kararsızım	17	27,4	88,7
	Katılıyorum	4	6,5	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	18	29,0	29,0
	Katılmıyorum	24	38,7	67,7
	Kararsızım	13	21,0	88,7
	Katılıyorum	4	6,5	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur.	Kesinlikle Katılmıyorum	27	43,5	43,5
	Katılmıyorum	22	35,5	79,0
	Kararsızım	9	14,5	93,5
	Katılıyorum	1	1,6	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	30	48,4	48,4
	Katılmıyorum	21	33,9	82,3
	Kararsızım	8	12,9	95,2
	Katılıyorum	2	3,2	98,4
	Kesinlikle Katılıyorum	1	1,6	100,0

Çizelge 4.9'dan hareketle, örneklem grubunun %19,4'üne özel bir görev verilmediği, %29'una verilen işlerin geri alındığı, %20,9'una anlamsız işler verildiği, %24,2'sine kapasitelerinin altında işler verildiği, %17,7'sine verilen işlerin sürekli değiştirildiği, %11,3'üne özgüvenlerini etkileyecek işler verildiği, %11,3'üne itibarını etkileyecek işler verildiği, %6,4'üne mali yük getirecek zararlar verildiği ve %4,8'inin evine veya işine zarar verildiği belirlenmiştir.

Çizelge 4.10. Beşinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Madde	Seçenek	f	%	% (c)
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	22,6	22,6
	Katılmıyorum	15	24,2	46,8
	Kararsızım	3	4,8	51,6
	Katılıyorum	14	22,6	74,2
	Kesinlikle Katılıyorum	16	25,8	100,0
Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	40,3	40,3
	Katılmıyorum	27	43,5	83,9
	Kararsızım	4	6,5	90,3
	Katılıyorum	3	4,8	95,2
	Kesinlikle Katılıyorum	3	4,8	100,0
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.	Kesinlikle Katılmıyorum	29	46,8	46,8
	Katılmıyorum	23	37,1	83,9
	Kararsızım	3	4,8	88,7
	Katılıyorum	2	3,2	91,9
	Kesinlikle Katılıyorum	5	8,1	100,0
Fiziksel zarar verilir.	Kesinlikle Katılmıyorum	28	45,2	45,2
	Katılmıyorum	30	48,4	93,5
	Kararsızım	1	1,6	95,2
	Katılıyorum	1	1,6	96,8
	Kesinlikle Katılıyorum	2	3,2	100,0
Doğrudan cinsel taciz yapılır.	Kesinlikle Katılmıyorum	33	53,2	53,2
	Katılmıyorum	27	43,5	96,8
	Kararsızım	1	1,6	98,4
	Katılıyorum	1	1,6	100,0
	Kesinlikle Katılıyorum	-	-	-

Çizelge 4.10.'dan hareketle, örneklem grubunun %48,4'üne fiziksel olarak zorlayıcı işler verildiği, %9,6'sına fiziksel tehdit uygulandığı, %11,3'üne hafif şiddet uygulandığı, %4,8'ine fiziksel zarar verildiği ve %1,6'sına ise doğrudan cinsel taciz yapıldığı belirlenmiştir.

Çizelge 4.11. Araştırma Verilerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Boyut	n	min	max	$\bar{x}$	Ss
Mobbing	62	1,00	4,00	1,94	0,79
Birinci Grup Davranışlar	62	1,00	3,91	2,25	0,71
İkinci Grup Davranışlar	62	1,00	4,20	1,80	0,73
Üçüncü Grup Davranışlar	62	1,00	3,73	2,38	0,77
Dördüncü Grup Davranışlar	62	1,00	4,11	2,17	0,75
Beşinci Grup Davranışlar	62	1,00	4,20	2,01	0,69

Çizelge 4.11'den hareketle, örneklem grubunun maruz kaldığı mobbing düzeyi ($\bar{x}=1,94$; $ss=0,79$) ve bu düzeye ait birinci grup davranışlar ($\bar{x}=2,25$; $ss=0,71$), ikinci grup davranışlar ($\bar{x}=1,80$; $ss=0,73$), üçüncü grup davranışlar ($\bar{x}=2,38$; $ss=0,77$), dördüncü grup davranışlar ($\bar{x}=2,17$; $ss=0,75$) ve beşinci grup davranışlar ($\bar{x}=2,01$; $ss=0,69$) olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, katılımcılara uygulanan mobbing düzeyinin ve bu düzeye ait alt boyutların düşük seviyede olduğunu göstermektedir.

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce, araştırma sürecinde toplanan verilerin dağılımı incelenmiştir. Örneklem grubunun 50 kişiyi geçtiği araştırmalarda, normallik kontrolleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Bu bağlamda mobbing (mobbing) düzeyine ve bu düzeye ait alt boyutlara ait veriler, Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir.

Kolmogorov-Smirnov testi yorumlanırken çarpıklık ve basıklık değerleri göz önünde bulundurulmaktadır. Buna göre, çarpıklık değerinin 2,25 ve basıklık değerinin 7,00'nin altında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Yalçıntaş, 2019).

Çizelge 4.12. Araştırma Verilerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Mobbing	0,53	0,08
Birinci Grup Davranışlar	0,09	0,31
İkinci Grup Davranışlar	0,67	0,53
Üçüncü Grup Davranışlar	0,39	0,98
Dördüncü Grup Davranışlar	0,07	0,55
Beşinci Grup Davranışlar	0,31	0,40

Çizelge 4.12’den hareketle, mobbing düzeyi ve bu düzeye ait alt boyutların çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; çarpıklık değerlerinin 2,25 ve basıklık değerlerinin ise 7,00’nin altında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, araştırma verileri normal dağılım göstermektedir.

Normal dağılım gösteren verilerin analizinde, parametrik analiz yöntemleri kullanılmaktadır (Kul, 2014). Araştırma hipotezleri kapsamında örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi ve bu düzeye ait alt boyutların medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlere dayalı kıyaslanmasında parametrik analiz yöntemlerinden tek yönlü varyans analizi (anova) kullanılmıştır.

4.1.1.1. Hipotez analizleri

1-Araştırmanın birinci hipotezi; “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklinde belirtilmiştir. Bu hipotezi test edebilmek için araştırma sürecinde toplanan veriler, tek yönlü varyans analizi (anova) ile analiz edilmiş olup ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.13. Mobbing Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Mobbing	Bekar	23	1,96	0,88	0,03	0,97
	Evli	35	1,91	0,74		
	Boşanmış	4	2,00	0,82		
	Toplam	62	1,94	0,79		
Birinci Grup Davranışlar	Bekar	23	2,55	0,72	3,36	0,04
	Evli	35	2,07	0,66		
	Boşanmış	4	2,20	0,73		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	Bekar	23	1,88	0,73	0,23	0,79
	Evli	35	1,74	0,76		
	Boşanmış	4	1,80	0,54		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	Bekar	23	2,45	0,80	0,44	0,65
	Evli	35	2,30	0,78		
	Boşanmış	4	2,62	0,59		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	Bekar	23	2,24	0,79	0,23	0,79
	Evli	35	2,11	0,72		
	Boşanmış	4	2,28	0,93		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	Bekar	23	1,93	0,85	0,24	0,79
	Evli	35	2,06	0,56		
	Boşanmış	4	2,05	0,77		
	Toplam	62	2,01	0,69		

Çizelge 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi medeni duruma göre incelendiğinde; bekar, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,03$; $p=0,97$].

Tablo 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir [$F_{(2,59)}=3,36$; $p=0,04$]. Tukey testi bulgularına göre; bu farklılaşmanın yönü evlilerden yüksek puan alan bekar katılımcılar lehinedir.

Çizelge 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; bekar, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,23$; $p=0,79$].

Çizelge 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait üçüncü grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; bekar, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,44$; $p=0,65$].

Çizelge 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait dördüncü grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; bekar, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,23$; $p=0,79$].

Çizelge 4.13'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait beşinci grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; bekar, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,24$; $p=0,79$].

2-Araştırmanın ikinci hipotezi; “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, yaş grubuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklinde belirtilmiştir. Bu hipotezi test edebilmek için araştırma sürecinde toplanan veriler, tek yönlü varyans analizi (anova) ile analiz edilmiş olup ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.14. Mobbing Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Boyut	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Mobbing	18-25 yaş	19	2,16	0,90	2,35	0,07
	26-32 yaş	18	2,11	0,83		
	33-40 yaş	14	1,64	0,63		
	41-47 yaş	8	1,88	0,35		
	48 yaş ve üzeri	3	1,00	0,00		
	Toplam	62	1,94	0,79		
Birinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,62	0,55	6,59	0,00
	26-32 yaş	18	2,43	0,70		
	33-40 yaş	14	1,93	0,74		
	41-47 yaş	8	2,01	0,24		
	48 yaş ve üzeri	3	1,00	0,00		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	1,80	0,71	1,00	0,41
	26-32 yaş	18	1,82	0,70		
	33-40 yaş	14	1,84	0,86		
	41-47 yaş	8	1,95	0,69		
	48 yaş ve üzeri	3	1,00	0,00		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,53	0,81	1,96	0,11
	26-32 yaş	18	2,50	0,74		
	33-40 yaş	14	2,14	0,71		
	41-47 yaş	8	2,52	0,65		
	48 yaş ve üzeri	3	1,42	0,73		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,43	0,80	1,78	0,15
	26-32 yaş	18	2,30	0,63		
	33-40 yaş	14	1,93	0,74		
	41-47 yaş	8	1,88	0,71		
	48 yaş ve üzeri	3	1,67	0,88		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,25	0,82	1,28	0,29
	26-32 yaş	18	2,02	0,70		
	33-40 yaş	14	1,74	0,58		
	41-47 yaş	8	1,98	0,46		
	48 yaş ve üzeri	3	1,73	0,12		
	Toplam	62	2,01	0,69		

Çizelge 4.14'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi yaş grubuna göre incelendiğinde; 18-25 yaş, 26-32 yaş, 33-40 yaş, 41-47 yaş ve 48 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=2,35$; $p=0,07$].

Çizelge 4.14.den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde; gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir [$F_{(2,59)}=6,59$; $p=0,000$]. Tukey testi bulgularına göre; bu farklılaşmanın yönü 33-40 yaş ve 48 yaş ve üzerinden yüksek puan alan 18-25 yaş arasındaki katılımcılar lehinedir.

Çizelge 4.14'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde; 18-25 yaş, 26-32 yaş, 33-40 yaş, 41-47 yaş ve 48 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,00$; $p=0,41$].

Çizelge 4.14'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait üçüncü grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde; 18-25 yaş, 26-32 yaş, 33-40 yaş, 41-47 yaş ve 48 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,96$; $p=0,11$].

Çizelge 4.14'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait dördüncü grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde 18-25 yaş, 26-32 yaş, 33-40 yaş, 41-47 yaş ve 48 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,78$; $p=0,15$].

Çizelge 4.14'den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait beşinci grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde; 18-25 yaş, 26-32 yaş, 33-40 yaş, 41-47 yaş ve 48 yaş ve üzeri katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,28$; $p=0,29$].

3-Araştırmanın üçüncü hipotezi; “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklinde belirtilmiştir. Bu hipotezi test edebilmek için araştırma sürecinde toplanan veriler, tek yönlü varyans analizi (anova) ile analiz edilmiş olup ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.15. Mobbing Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Boyut	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Mobbing	İlköğretim	37	1,95	0,74	1,31	0,28
	Ortaöğretim	21	2,05	0,86		
	Yüksekokul	2	1,00	0,00		
	Lisans	2	1,50	0,71		
	Toplam	62	1,94	0,79		
Birinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,17	0,74	1,79	0,16
	Ortaöğretim	21	2,49	0,64		
	Yüksekokul	2	1,95	0,19		
	Lisans	2	1,55	0,64		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	1,64	0,64	2,46	0,07
	Ortaöğretim	21	2,10	0,83		
	Yüksekokul	2	1,20	0,28		
	Lisans	2	2,00	0,00		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,40	0,78	0,65	0,58
	Ortaöğretim	21	2,43	0,79		
	Yüksekokul	2	1,70	0,99		
	Lisans	2	2,07	0,09		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,11	0,75	1,48	0,23
	Ortaöğretim	21	2,37	0,76		
	Yüksekokul	2	1,33	0,31		
	Lisans	2	2,00	0,00		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,09	0,56	2,10	0,11
	Ortaöğretim	21	2,01	0,84		
	Yüksekokul	2	1,00	0,00		
	Lisans	2	1,50	0,71		
	Toplam	62	2,01	0,69		

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi eğitim durumuna göre incelendiğinde; ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,31$; $p=0,28$].

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar eğitim durumuna göre incelendiğinde; ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,79$; $p=0,16$].

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar eğitim durumuna göre incelendiğinde; ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=2,56$; $p=0,07$].

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait üçüncü grup davranışlar eğitim durumuna göre incelendiğinde; ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,65$; $p=0,58$].

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait dördüncü grup davranışlar eğitim durumuna göre incelendiğinde ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=1,48$; $p=0,23$].

Çizelge 4.15’den hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait beşinci grup davranışlar eğitim durumuna göre incelendiğinde; ilköğretim, ortaöğretim, yüksekokul ve lisans mezunu katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=2,10$; $p=0,11$].

4-Araştırmanın dördüncü hipotezi; “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklinde belirtilmiştir. Bu hipotezi test edebilmek için araştırma sürecinde toplanan veriler, tek yönlü varyans analizi (anova) ile analiz edilmiş olup ulaşılan bulgular aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 4.16. Mobbing Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Boyut	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Mobbing (Toplam)	1-5 yıl	17	1,94	0,90	0,61	0,66
	6-11 yıl	17	2,12	0,78		
	12-17 yıl	17	1,94	0,83		
	18-23 yıl	8	1,63	0,52		
	24 yıl ve üzeri	3	1,67	0,58		
	Toplam	62	1,94	0,79		
Birinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,42	0,85	0,72	0,58
	6-11 yıl	17	2,29	0,51		
	12-17 yıl	17	2,21	0,83		
	18-23 yıl	8	2,11	0,54		
	24 yıl ve üzeri	3	1,73	0,64		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	1,81	0,71	0,44	0,78
	6-11 yıl	17	1,71	0,67		
	12-17 yıl	17	1,75	0,88		
	18-23 yıl	8	2,10	0,65		
	24 yıl ve üzeri	3	1,67	0,58		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,45	0,86	0,64	0,64
	6-11 yıl	17	2,35	0,80		
	12-17 yıl	17	2,18	0,77		
	18-23 yıl	8	2,69	0,64		
	24 yıl ve üzeri	3	2,40	0,48		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,31	0,78	0,87	0,49
	6-11 yıl	17	2,35	0,80		
	12-17 yıl	17	1,98	0,60		
	18-23 yıl	8	1,96	0,90		
	24 yıl ve üzeri	3	1,96	0,72		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,12	0,95	0,67	0,62
	6-11 yıl	17	2,08	0,53		
	12-17 yıl	17	1,92	0,62		
	18-23 yıl	8	1,73	0,49		
	24 yıl ve üzeri	3	2,27	0,58		
	Toplam	62	2,01	0,69		

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi mesleki kıdeme göre incelendiğinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve

üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,61$; $p=0,66$].

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar mesleki kıdeme göre incelendiğinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,72$; $p=0,58$].

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar mesleki kıdeme göre incelendiğinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,44$; $p=0,78$].

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait üçüncü grup davranışlar mesleki kıdeme göre incelendiğinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,64$; $p=0,64$].

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait dördüncü grup davranışlar mesleki kıdeme göre incelendiğinde 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,87$; $p=0,49$].

Çizelge 4.16'dan hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait beşinci grup davranışlar mesleki kıdeme göre incelendiğinde; 1-5 yıl, 6-11 yıl, 12-17 yıl, 18-23 yıl ve 24 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip katılımcılarda anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilememiştir [$F_{(2,59)}=0,67$; $p=0,62$].

SONUÇ ve ÖNERİLER

Mobbing, hayatımıza geçmiş yıllardan beri yerleşmiş fakat bilimsel anlamda 1980’li senelerden sonra araştırmalara konu olan, ne kadar önemli bir konu olduğunun yeni yeni anlaşıldığı, çalışanın performansını ve yaşantısını olumsuz yönde etkileyen, yıpranmasına, korkmasına ve sağlığının bozulmasına sebep olan şiddet şeklidir.

Mobbing’in işgörenler de üzerinde; verim düşmesi, işten soğumak, işi yapmak istememek, işe gelmemek, işten ayrılmak istemek, sürekli tartışmak ve iş yerinde huzursuzluk çıkarmak gibi somut olumsuz sonuçları görülebilmektedir. Bu şekilde çalışma sektöründe deneyimli çalışanlar yitirmekte veya çalışanların üstünde yaratmış olduğu ruhsal yıpranmalar sebebiyle kuruma olan sadakat ve çalışmagüdülenmesinin azalmasına sebep olabilmektedir. Mobbing davranışlarının etkileri sadece mağdura yansımamakta; sosyal ilişkilerine, aile hayatına yani doğrudan ya da dolaylı olarak mağdurla ilişkisi bulunan herkese yansımaktadır. Bu nedenle mobbing olaylarının sadece bireysel değil toplumsal bir olay olarak görülmesi gerekmektedir.

Günümüzde kademe, ünvan, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi farklılıkları gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde görülebilmektedir. Dolayısıyla mobbinge maruz kalma durumu her çalışan için söz konusu olabilecek bir olgudur. Bu yüzden üzerinde durulması gereken ve önem verilmesi gereken bir konudur.

Iğdır ili Sanayi Sitesi çalışanları üzerinde mobbing uygulamalarını belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar literatürde yer almış diğer çalışmalarla karşılaştırılmıştır.

- Araştırmamın birinci hipotezi: “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklindedir. Yapılan analizler sonucunda, birinci grup davranışlar ’da bekar katılımcılar lehine anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

Elde ettiğim sonuç, Candaş (2012), Çivilidağ (2011) ‘ın yapmış oldukları araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da bekar katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin evli ve boşanmış katılımcılara göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

Farklı sonuç elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır. Bunlar ise:

Taş (2011), Çam (2010) ve Kartal (2016)' ın yapmış oldukları araştırma sonucunda mobbing düzeyinin medeni duruma göre farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Kök (2006)' ün yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların mobbing algısının medeni duruma göre farklılık gösterdiği, farklılaşmanın evli çalışanlarda daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin, medeni duruma göre bazı araştırmalarda anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği, bazı araştırmalarda ise farklılık göstermediği görülmektedir.

- Araştırmamın ikinci hipotezi: “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, yaş grubuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklindedir. Yapılan analizler sonucunda, birinci grup davranışlar 'da 18-25 yaş arası katılımcılar lehine anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

Elde ettiğim sonuç, Kartal (2016)' ın yapmış olduğu araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Bu çalışmada 18-25 yaş arası katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşma gösterdiği görülmüştür.

Ayrıca farklı sonuç elde edilen çalışmalarda bulunmaktadır. Bunlar ise:

Candaş (2012)'in tarafından yapılan çalışma sonucunda, mobbing uygulamalarının yaş grubuna göre farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Ertürk (2005)' ün yapmış olduğu çalışma sonucunda, 53 yaş üstü katılımcıların mobbinge uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yapılmış olan çalışmaların sonuçlarını incelemediğimizde, mobbing uygulamalarının yaş gruplarına göre farklılaşma göstermediği anlaşılmaktadır.

- Araştırmamın üçüncü hipotezi: “Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklindedir. Yapılan

analizler sonucunda uygulanan mobbing düzeyinin, eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Elde ettiğim sonuç, Yıldırım ve Yıldırım (2010)' ın yapmış oldukları çalışma sonucuyla örtüşmektedir. Bu çalışma sonucuna göre mobbinge uğrama düzeyinde, eğitim durumunun anlamlı farklılaşma göstermediğini görülmüştür.

Farklı araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Kartal (2016) ve Yapıcı (2008)' nın yapmış oldukları araştırma sonucunda, mezuniyet durumu lisans olan katılımcıların mobbinge uğrama düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bardakçı (2014)' nın yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmamın dördüncü hipotezi: “Örnekleme grubuna uygulanan mobbing düzeyi, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.” şeklindedir. Yapılan analizler sonucunda uygulanan mobbing düzeyinin, mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği görülmüştür.

Elde ettiğim sonuç, Kartal (2016), Sarıgöz vd. (2015), Kaya (2012), Taş (2011) ve Candaş (2012)' ın yapmış oldukları çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu çalışma sonuçlarına göre mesleki hizmet yılı ile mobbing düzeyi arasında anlamlı şekilde farklılaşma görülmemiştir.

Ayrıca farklı sonuç elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır. Çomak ve Tunç (2012)' un yapmış oldukları çalışmada, mesleki kıdemi 5 yılı geçmeyen bireylerin mobbinge maruz kalma düzeyleri, iş yerinde hizmet süresi daha fazla olanlara göre daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışma sonucuna yönelik öneriler:

1. Iğdır Sanayi Sitesi' ndeki işyerlerinde çalışan bireylere etkili iletişim ve empati konusunda eğitimler verilmesi önerilmektedir.
2. Iğdır Sanayi Sitesi' ndeki çalışanlara yetenekleri gösterebilecekleri olanakların sunulması gerektiği önerilmektedir.
3. Özellikle işverenler çalışanlarına fiziksel olarak kendilerini zorlayabilecek görevler vermemelidir.

4. Yeni işe girenlere verilmesi zorunlu Temel İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde mobbinge mücadele konusunda da eğitim verilmesi zorunlu olmalıdır.
5. Mobbing sayılabilecek olaylar, anlamsız yere verilen emirler ve yaptırılan uygulamalar yazılı kayda alınmalı, güvenilir veya şahit olabilecek kişiler aranabilir. Alınabiliyorsa kamera görüntüleri mobbingin ispatlanmasında çok önemli kanıttır.
6. Mobbingci yetkili birine şikâyet edilmeli, kanıt için psikolojik destek ve gerekiyorsa tıbbi destek alınmalıdır.
7. Mobbing sonrası mağdurda görülen sağlık sorunları (mide bağırsak problemleri, depresyon, panik atak ve benzeri) ispat için uzman hekim raporuyla belgelenebilir.
8. Birey maruz kaldığı mobbingi çalışma arkadaşlarıyla paylaşmalı, daha etkili sonuç alabilmek için birlikte yetkili birime başvurulmalıdır.
9. Mobbinge özgü, yani sadece mobbingi düzenleyen bir kanun olmalıdır.
10. Bir iş yerinde idarenin belirli zamanlarda iş yerinde mobbing denetlemesi yapması gerekir. Söz konusu denetimin yapılmaması mobbing mağduru kişi ve yönetim bakımından düzeltilemeyecek sonuçlara yolaçabilir.
11. Mağdurun psikolojik destek alabileceği iletişim hattı kurulmalıdır ki bu konuda “Çalışma Ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 ” üzerinden önemli bir destek verilmektedir. ALO 170 üzerinden mobbingin önlenmesi için tüm mağdur çalışanlara ALO 170 uzman psikologları tarafından bilgilendirme ve psikolojik destek hizmeti verilmektedir. Mobbinge uğrayan kişiler bu hat üzerinden mobbing şikâyetinde bulunabilmektedirler. Mobbing hakkında merak ettiklerine bu hat üzerinden cevap bulabilmektedirler.

KAYNAKLAR

- Akdemir, H., Ali Taş, M., Çiçek, H., (2019). *İş Yerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Burdur İlinde Bir Araştırma*.Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,54, 138-159.
- Altuntaş, C., (2010). *Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*.Journal Of Yaşar University,18(5), 2995-3015.
- Arpacıoğlu, G., (2003). *İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz*.<https://mobbing.org.tr/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing/>. 17.08.2020
- Atman, Ü., (2007). *İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing*. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi,3(1), 157-174.
- Aydın, Ş., Özkul, E., (2007). *İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*,Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,(2), 169-186
- Aygün, H.A., (2012). *Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma*.Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, (5), 92-121.
- Baltaş, A., (2002) *Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Mobbing*.Web: <https://www.baltasgrubu.com/secilmis-yazilar/adi-yeni-konmus-bir-olgu--isyerinde-yildirma-mobbing.html> Erişim Tarihi: 20.04.2020
- Bardakçı E. (2014) *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbingin Ruhsal Sağlıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir,30-32.
- Bayrak Kök, S., Mohan Bursalı, Y., Eroğlu, Ş., (2014). *Psikolojik Şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Mobbing*.Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies, 1(1): 44-62.

- Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 12. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Cavus, M.F., Develi, A., Sarioğlu, G.H., (2015). *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 1: 10-20.
- Cavyarlı, P.E., (2013). *Akademisyenlerin Psikolojik Yıldırma İlişkin Algularının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir. 90.
- Çakır, B., (2006). *İş Yerindeki Mobbing Eylemlerinin (Yıldırma) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Candaş T. M., (2012), *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi. Eskişehir, 80-124.
- Çam Z., (2010), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van ili Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, 130-140.
- Çavuş, M.F., Develi, A., Sarioğlu, G.S., (2015), *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, ,3(1): 10-20.
- Çobanoğlu, Ş., (2005), *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları, 2005: 20-194.
- Çivilidağ A., (2011), *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyum ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 140-160.
- Çomak E., Tunç B., (2012), *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, Aralık, 197-208.

- Çögenli, M.Z., Asunakutlu, T., Türegün, Z.N., (2017). **Gender and Mobbing. The Case of Turkey.***İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3): 109-121.
- Çögenli, M.Z., (2014). **Asunakutlu. Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2):92-105.
- Çögenli, M.Z., (2018). **Bir Meslek Hastalığı. Akademi ve Mobbing**,Eğitim Yayınevi, 17-24.
- Çögenli, M.Z., (2010). **Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama**.Yüksek Lisans Tezi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Dangaç,G.,(2007).**Örgütlerde Psikolojik Yıldıma (Mobbing) ve Bir Araştırma**.Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. 157.
- Davenport, N., (2003). **Mobbing işyerinde Duygusal Taciz**,Çev. Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, 3-147.
- Devlet Memurları Kanunu (1965), **T.C. Resmi Gazete**, 12056, 23/07/ 1965.
- Dieter, Z., (1999), **Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work**. Johann Wolfgang Goethe-Universitat, Frankfurt, Germany, MCB University Press International Journal of Manpower, 1(2), 71.
- Dökmen, Ü., (2003), **Küçük Şeyler 3: Yaşama Yerleşmek**, İstanbul: Remzi Kitabevi.181.
- Eğimli, A.T., Bitirim, S., (2010). **Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldıma (Aktörlerin Ve Kurbanların İletişim Davranışları)**.Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24: 45-66.
- Einarsen, S., (2000). **Harassment and Bullying at Work: A Review of Scandinavian Approach**.Aggression and Violent Behavior,5 (4): 379-401.
- Ergenekon, S., (2006). **İşyerinde Duygusal Taciz**. Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, 19: 29-37.

- Ertürk, A., (2005), *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 130-135.
- Ertürk, A., (2013). *Mobbing Behaviour. Victims and the Affected*. Educational Sciences: Theory & Practice, 13(1): 169-173.
- Gencer, E., (2016). *İşletmelerde Çalışanların Mobbing Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma: Sivas Organize Sanayii Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Selçuk Üniversitesi, Konya. 118.
- Gökçe, A., (2008). *Mobbing İş Yerinde Mobbing. Eğitim Örneği (1. Basım)*. Ankara Pegem Akademi, 4.
- Gökçe, A.T., (2008). *Mobbing: İşyerinde Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi. 2008.
- Gücenmez, S., (2008). *Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gün, H., (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying)*. Lazer Yayıncılık, 194-195.
- Güngör, M., (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (1. Basım)*. İstanbul: Derin Yayınları, 124.
- İlhan, Ü., (2010). *İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri*. Ege Akademik Bakış, 10(4): 1175-1186.
- Kapıkıran, A.N., Fiyakalı, C., (2006). *Lise Öğrencilerinde Akran Baskısı ve Problem Çözme*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 16-25.
- Kaptan, S., 1983. *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*, İstanbul: Beta Basım, 135.

- Karasar, N., (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 110-111.
- Kartal, R.Ö., (2016) *Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, 87.
- Kaya Ç., (2012), *Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge maruz kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon, 64.
- Kırel, Ç., (2007). *Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 317-334.
- Kırel, Ç., (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Yayınları: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 206.
- Koç, M., Urasoğlu Bulut, H., (2009). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Açısından İncelenmesi*. International Online Journal of Educational Sciences, 1:64-80.
- Kök, Bayrak, S., (2006), *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 434-448.
- Köşker, S., (2016). *Kamu Kurumlarında Yaşanan Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul. 40
- Kul, S., (2010). *Uygun İstatistiksel Test Seçim Kılavuzu/Guideline For Suitable Statistical Test Selection*. Plevra Bülteni, 8(2): 26-29.
- Kuşseven, A., (2016). *Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 51.
- Leymann H., (1996) “The definition of mobbing at workplaces”, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM> 17.08.2020

- Meral İ., (2004), **Her Yönü ile İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz**, İstanbul, Barış Kitapevi 130-150.
- Mimaroğlu, H. Özgen, H., (2010). **Örgütlerde Güncel Bir Sorun. Mobbing**.SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,15:205.
- Mobbing Mücadele Der.,<https://mobbing.org.tr/yargitay-kararlari/>, **10.08.2020**.
- Örücü, E. Kayalık, F., Korkmaz, E., (2019). **Örgüt Kültürü ve Mobbing İlişkisi: Özelve Kamu Sektöründe Bir Araştırma**. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Ekonomi ve Siyaset Özel Sayısı, 15-26.
- Özdemir, E., (2010). **İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Ve İş Tatminine Etkisi: Bir Alan Araştırması**.Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özdemir, E., (2019). **Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi; Konya İlinde İmalat Sanayiinde Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama**. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kto Karatay Üniversitesi, Konya. 99.
- Özdemir, M. Açıkgöz, B., (2007). **Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü**. Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri. 17-31.
- Özkul, B. Çarıkçı, İ.H., (2010). **Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 481-499.
- Pehlivan, M., (2015). **Bireysel Ayrılıklar ve Toplumsal Dezavantajlar Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing**.MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (2): 65-78.
- Sarıgöz O, Hacıcaferoğlu S, Dönger A, Cam F., ve Koca M., (2015) **Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran, 360-373.

- Söğütlü, A., *Mobbing, Etkileri ve Mobbing'le Mücadele (İstanbul Hizmet Çalışanları Sektörü)*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Beykent Üniversitesi, İstanbul. 114.
- Sürvegil, O., (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel yayınevi, 294.
- Şimşek A. S., (2013), “**Mobbing Kaderimiz Midir?**”, Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 39.
- Taş T., (2011), *Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 92-95.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (1. Basım). Beta Yayıncılık, İstanbul, 64.
- Tınaz, P., (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 57.
- Tutar, H., (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: nedenleri ve sonuçları*. Yönetim Bilimleri Dergisi 2(2).145
- Yalçıntaş, M., (2019). *Fen Bilimleri Öğretiminde Kuantum Öğrenme Modeli Kullanmanın İlkokul Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Akademik Merak, Kaygı, Özyeterlik ve Başarı Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul. 164.
- Yapıcı N., (2008), *İşyerinde Sistemik Yıdırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 154-156.
- Yıldırım D, Yıldırım A., (2010), *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci;30(2),559-70.

Yılmaz, E., (2015). *Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıdırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi. Isparta İlinde Bir Uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Zorgül, G.G., *İlkokul Öğretmenlerinin Maruz Kaldığı Psikolojik Yıdırma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki (İstanbul İli Avcılar İlçesi Örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.



EKLER

YÜKSEK LİSANS TEZ ANKETİ

Bu anket Çalışması Iğdır Üniversitesi ,Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Turgay YILDIRIM'ın “**Özel Sektörlerde Mobbing Uygulamalarının Araştırılması; Iğdır Sanayi Sitesi Örneği;**” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Turgay YILDIRIM
Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Ens.
İş Sağlığı ve Güvenliği Y.L Öğrencisi

Tez Danışmanı:
Prof .Dr. Recep GÜLŞEN
Iğdır Üniversitesi
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

BİRİNCİ BÖLÜM

Lütfen Aşağıda Verilen Yıldırma Tanımından Yola Çıkararak Yıldırmaya Maruz Kalma Durumunuzu Belirtiniz

“Mobbing(Yıldırma) ,bir ya da bir kaç çalışana yöneltilen, istenmeyen, küçük düşürücü, saldırgan davranışlar; kişisel ya da profesyonel performans üzerine yönelmiş önceden bilinmeyen, adil olmayan, olumsuz, kötü niyetli eylemler,hedefte endişe ve kaygı yaratarak, hedefin fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar vererek onun kendine güveninin kaybına neden olan güç ya da pozisyonun taciz edilmesidir”

☐ Evet, maruz kaldım ☐ Hayır, maruz kalmadım ☐ Bilmiyorum, fikrim yok

Bir Önceki Soruda Mobbing' e (Yıldırmaya) Maruz Kaldığınızı Gösteren “Evet, Maruz Kaldım” Şıkkını Yanıtladıysanız Lütfen Bugün veya Geçmişte Aşağıdaki Mobbing(Yıldırma)Davranışlarından Hangisine/Hangilerine Maruz Kaldığınızı Belirtiniz.

Soru formunda yer alan ifadelerle ilgili yanıtlarınızı verirken lütfen aşağıdaki ölçeği kullanınız.

- 1: Kesinlikle katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum
- 3: Kararsızım
- 4: Katılıyorum
- 5: Kesinlikle Katılıyorum

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Birinci Grup Davranışlar						
1	Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar					
2	Sözünüz sürekli kesilir					
3	Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar					
4	Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız					
5	Yaptığınız iş sürekli eleştirilir					
6	Özel yaşamınız sürekli eleştirilir					
7	Telefonla rahatsız edilebilirsiniz					
8	Sözlü tehditler alırsınız					
9	Yazılı tehditle gönderilir					
10	Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir					
11	İmalar yoluyla ilişki reddedilir					
İkinci Grup Davranışlar						
12	Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar					
13	Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir					
14	Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir					
15	Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır					
16	Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır					
Üçüncü Grup Davranışlar						
17	İnsanlar arkanızdan kötü konuşur					
18	Asılsız söylentiler ortada dolaşır					
19	Gülünç durumlara düşürölürsünüz					
20	Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır					
21	Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır					
22	Bir özrünüzle alay edilir					
23	Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir					
24	Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir					
25	Özel yaşamınızla alay edilir					
26	Milliyetinizle alay edilir					
27	Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız					
28	Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır					
29	Kararlarınız sürekli sorgulanır					
30	Alçaltıcı isimlerle anılırsınız					
31	Cinsel imalarda bulunulur					
Dördüncü Grup Davranışlar						
32	Sizin için hiçbir özel görev yoktur					
33	Size verilen işler geri alınır					
34	Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir					
35	Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir					
36	İşiniz sürekli değiştirilir					
37	Özgüveninizi etkileyecek işler verilir					
38	İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir					
39	Size mali yük getirecek genel zararlara neden olunur					
40	Eviniz ya da işyerinize zarar verilir					
Beşinci Grup Davranışlar						
41	Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız					
42	Fiziksel şiddet tehditleri yapılır					
43	Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır					
44	Fiziksel zarar verilir				2	
45	Doğrudan cinsel taciz yapılır					

İKİNCİ BÖLÜM

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonuçları açısından önem arz etmektedir.

Cinsiyetiniz: a. Erkek b. Kadın

Yaşınız: a. 18-25 b.26-32 c.33-40 d. 41-47 e.48 ve üzeri

Medeni durumunuz: a. Bekar b.Evli c. Boşanmış

Oğrenim durumu :

a. İlköğretim (İlkokul ve Ortaokul) b. Ortaöğretim c. Yüksekokul d. Lisans

Yıldırma Yaşadığınız Kurumda Kaç Yıldır Çalışmaktasınız?

a. 1-5 b. 6-11 c. 12-17 d. 18-23 e. 24 ve üzeri

Vakit ayırdığınız için Teşekkür ederim.