

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL FAKTÖR OLARAK
MOBBİNG - OFİS ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Latif ÇIRACI

Tez Danışmanı
Dr. Öğr . Üyesi Ali Rıza GÜNER

İSTANBUL – 2021

T.C.
İSTANBUL RUMELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL FAKTÖR OLARAK
MOBBİNG - OFİS ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Latif ÇIRACI

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza GÜNER

İSTANBUL – 2021

BEYAN

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde bulunan tez yazım kılavuzu yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu Tez içindeki tüm veri, bilgi ve dokümanların doğru ve tam olduğunu, akademik etik ve ahlak kurallarına uygun bir şekilde elde edildiğini belirtirim. Lisansüstü Tez Yazım çalışmasında kullandığım verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı ve çalışmanın özgün olduğunu bildiririm.

Aynı zamanda bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve yararlandığım bütün kaynakları atıf yaparak belirttiğimi ve bu Lisansüstü Tez Yazım sırasında patent ve telif haklarının ihlal edici bir davranışımın olmadığını belirtir; aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

☒ Etik kurul onayına ihtiyaç bulunmaktadır.

☐ Etik kurul onayına ihtiyaç bulunmamaktadır.

Latif ÇIRACI

....../....../2021

İmza

ÖZET

(Yüksek Lisans Tezi)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL FAKTÖR OLARAK MOBBİNG OFİS ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

Latif ÇIRACI

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza GÜNER

İşyerlerinde risk oluşturabilecek faktörleri önceden belirleyerek çalışanların sağlığını güvence altına almak için gerekli kılınan tedbirlerin alınması ve bireylerin görevlerini yerine getirirken güvenli bir ortamın oluşmasının sağlanması meslek hastalıklarının ve iş kazalarının oluşmasını en aza indirmekte ya da tamamen engelleyebilmektedir. Bu durum iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacını oluşturmaktadır. Çalışma hayatında tehlike oluşturabilecek fiziksel unsurlar kadar psikososyal faktör olarak değerlendirilen ve sıklıkla rastlanan mobbing de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında dikkate alınması gereken önemli bir etken olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktör olarak mobbing - ofis çalışanları arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçladığımız çalışma modelinde, nicel yaklaşımda ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Nicel bir yaklaşımda, değişkenler arasındaki ilişki gözlemlenerek nesnel olan yaklaşımlar test edilir. Bu değişkenler genellikle ölçme araçları ile ölçülebilmekte ve sayısallaştırılarak istatistiksel işlemlerle analiz edilebilmektedir. Bu çalışmada, nicel yaklaşımda tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmamızın hipotezi mobbing davranış türleri ile iş güvenliğinin demografik bilgilerle ilişkisidir.

Araştırmaya 98 kadın 152 erkek olmak üzere toplam 250 katılımcı katılmıştır. Araştırmamızın amacı doğrultusunda hazırlanan ankette mobbing davranış türleri ve iş güvenliği ölçeği kullanılmıştır. Araştırmamızın sonucunda bireylerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, çalıştıkları firmada çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, Mobbing, Mobbingin İş Performansına Etkisi

ABSTRACT

(M. Sc. Thesis)

MOBBING AS A PSYCHOSOCIAL FACTOR IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY - A STUDY ON OFFICE WORKERS

Latif ÇIRACI

T.C. İstanbul Rumeli University

Graduate Education Institute

Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Assist. Prof. Ali Rıza GÜNER

Taking the necessary measures to guarantee the health of employees by predetermining the factors that may pose a risk in the workplace and ensuring that a safe environment is created while performing the duties of individuals can minimize or completely prevent the occurrence of occupational diseases and occupational accidents. This situation constitutes the main purpose of occupational health and safety. Mobbing, which is considered as a psychosocial factor as well as physical factors that may pose a danger in the working life, is an important factor to be considered within the scope of occupational health and safety.

Mobbing as a psychosocial factor in occupational health and safety : In the working model where we aim to describe the relationship between office workers, relational screening method was used in quantitative approach. In a quantitative approach, objective approaches are tested by observing the relationship between variables. These variables can usually be measured by measuring tools and digitized and analyzed by statistical processes. In this study, scanning method was used in quantitative approach. Accordingly, the hypothesis of the research is the relationship between mobbing behavior types and occupational safety with demographic information.

A total of 250 participants, including 98 women and 152 men, participated in the study. Mobbing behavior types and occupational safety scale were used in the survey prepared for the purpose of the research. As a result of the research, a significant relationship was found between the gender, marital status, age, education status, working times in the company where they worked, total working times and types of mobbing behaviors and occupational safety scale.

Keywords: Occupational Health and Safety, Mobbing, The Effect of Mobbing on Job Performance

TEŞEKKÜR

Çalışmamın sonuçlanmasında yardımlarından dolayı başta danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza GÜNER'e, tez savunma jürilerim Dr. Öğr. Üyesi Hatice GÜNER, Dr. Öğr. Üyesi Samet MEMİŞ, Doç. Dr. Gürcan YILDIRIM ve Prof. Dr. Murat PAKDİL'e, manevi olarak sabırla beni destekleyen eşime ve anneme, babama, abim Fikret ÇIRACI'ya, halam Emine ÇIRACI' ya, amcam İsmail ÇIRACI'ya kuzenim ve abim Yener Seçkin YILDIRIM'a en içten teşekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT	II
TEŞEKKÜR	III
İÇİNDEKİLER	IV
KISALTMALAR	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMININ GENEL ÇERÇEVESİ

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI.....	3
1.1.1. İş sağlığı kavramı	4
1.1.2. İş güvenliği kavramı	4
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI.....	5
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ.....	6
1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ ETKİLEYEN İŞLETME İÇİ FAKTÖRLER.....	8
1.4.1. İşletme içi fiziksel faktörler	8
1.4.2. İşletme içi psikososyal faktörler	9
1.5. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HUKUKİ ÇERÇEVE.....	9
1.5.1. Uluslararası düzenlemeler	10
1.5.2. Ulusal düzenlemeler.....	10
1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLER.....	12
1.6.1. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü.....	13
1.6.2. Çalışanlara eğitim verme ve çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü	14
1.6.3. Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını temin etme yükümlülüğü.....	15
1.6.4. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü	16
1.6.5. İş sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğü	17
1.6.6. İş kazasını bildirme ve kayıtları tutma yükümlülüğü	17
1.6.7. Acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım yapma ve tahliye yükümlülüğü	17
1.6.8. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birimleri oluşturma yükümlülüğü.....	18

İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKENLER.....	20
2.2. MOBBİNG KAVRAMI	21
2.3. MOBBİNG KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	24
2.4. MOBBİNG SÜRECİ.....	26
2.5. MOBBİNG SÜRECİNDE ROL ALANLAR	27
2.5.1. Mobbing uygulayanlar	28
2.5.2. Mobbing mağdurları	31
2.5.3. Mobbing izleyicileri.....	32
2.6. MOBBİNG'İN NEDENLERİ	33
2.6.1. Genel nedenler.....	33
2.6.2. Kişisel nedenler.....	34
2.6.3. Kurumsal nedenler.....	34
2.6.4. Sosyal nedenler	35
2.7. MOBBİNG DAVRANIŞLARI.....	37
2.7.1. Kendini gösterebilmesini ve iletişim kurabilmesini engellemeye yönelik davranışlar	37
2.7.2. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	37
2.7.3. İtibara yönelik saldırılar	38
2.7.4. Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar	38
2.7.5. Kişinin sağlığına yönelik saldırılar.....	39

2.8. MOBBİNGİN ETKİLERİ.....	39
2.8.1. Birey üzerindeki etkileri	39
2.8.2. Kurum üzerindeki etkiler	41
2.8.3. Toplum üzerindeki etkiler	42
2.9. MOBBİNGLE MÜCADELE.....	43
2.9.1. Bireysel başa çıkma	43
2.9.2. Örgütsel başa çıkma	44
2.9.3. Hukuk yoluyla başa çıkma	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE MOBBİNG İLİŞKİSİ

3.1. İŞYERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	48
3.1.1. Psikolojik etkiler.....	48
3.1.2. Ekonomik etkiler.....	49
3.2. MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	49
3.2.1. Psikolojik etkiler.....	50
3.2.2. Ekonomik etkiler.....	52
3.3. MAĞDURUN ÇEVRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	52
3.3.1. Psikolojik etkiler.....	52
3.3.2. Ekonomik etkiler.....	53
3.4. ÜLKE VE TOPLUM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	53
3.4.1. Psikolojik etkiler.....	53
3.5. İŞ PERFORMANSINA ETKİLERİ	54
3.5.1. Mobbing failleri bakımından.....	55
3.5.2. Mobbing mağdurları bakımından	55
3.5.3. Mobbing seyircileri bakımından	57
3.5.4. Genel olarak işletmeler bakımından	57

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

4.1. YÖNTEM VE MODEL	60
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	61
4.3. VERİ TOPLAMA ARACI.....	61
4.4. VERİLERİN TOPLANMASI	61
4.5. ARAŞTIRMADA VERİLERİN ANALİZİ	61
4.6. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ.....	62
4.7. NORMALLİK ANALİZİ.....	63
4.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	63
4.9. BULGULAR.....	64
4.9.1. Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerinin dağılımları.....	64
4.9.2. Katılımcıların cinsiyetleri ile mobbing davranış türleri ölçeği	66
4.9.3. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş güvenliği ölçeği	67
4.9.4. Katılımcıların medeni durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği	68
4.9.5. Katılımcıların medeni durumları ile iş güvenliği ölçeği	68
4.9.6. Katılımcıların yaşları ile mobbing davranış türleri ölçeği.....	69
4.9.7. Katılımcıların yaşları ile iş güvenliği ölçeği	70
4.9.8. Katılımcıların eğitim durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği	71
4.9.9. Katılımcıların eğitim durumları ile iş güvenliği ölçeği	72
4.9.10. Katılımcıların çalıştıkları firmada çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği.....	72
4.9.11. Katılımcıların çalıştıkları firmada çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği	74
4.9.12. Katılımcıların toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği	74
4.9.13. Katılımcıların toplam çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği	76
4.9.14. Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ölçeği	76

SONUÇ VE TARTIŞMA.....	78
------------------------	----

KAYNAKÇA.....	86
---------------	----

KISALTMALAR

ABD	: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ
ANOVA	: ANALYSIS OF VARIANCE
ASSAM	: ADALETİ SAVUNANLAR STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ
AÜHFD	: ANKARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ C. CİLT
ÇASGEM	: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ARAŞTIRMA MERKEZİ
HD	: HUKUK DAİRESİ
HGK	: HUKUK GENEL KURULU
ILO	: ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
İİBF	: İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
İSG	: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
K.	: KARAR
S.	: SAYI
SBF	: SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ
SGK	: SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
WHO	: DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo-1 Mobbing İle İlgili Farklı Terim Ve Tanımlar	22
Tablo-2 Çalışmanın Güvenilirlik Analizi	62
Tablo-3 Çalışmanın Normallik Analizi	63
Tablo-4 Katılımcıların Cinsiyetlerinin Dağılımları	64
Tablo-5 Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımları	64
Tablo-6 Katılımcıların Yaşlarının Dağılımları	65
Tablo-7 Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımları	65
Tablo-8 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Sürelerinin Dağılımları.....	65
Tablo-9 Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerinin Dağılımları.....	66
Tablo-10 Katılımcıların Cinsiyetleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	67
Tablo-11 Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Güvenliği Ölçeği	67
Tablo-12 Katılımcıların Medeni Durumları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	68
Tablo-13 Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Güvenliği Ölçeği	68
Tablo-14 Katılımcıların Yaşları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	69
Tablo-15 Katılımcıların Yaşları ile İş Güvenliği Ölçeği	70
Tablo-16 Katılımcıların Eğitim Durumları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği.....	71
Tablo-17 Katılımcıların Eğitim Durumları ile İş Güvenliği Ölçeği	72
Tablo-18 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	72
Tablo-19 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Süreleri ile İş Güvenliği Ölçeği	74
Tablo-20 Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	74
Tablo-21 Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri ile İş Güvenliği Ölçeği	76
Tablo-22 Mobbing Davranış Türleri ile İş Güvenliği Ölçeği	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil-1 İşyerinde Psikolojik Şiddet Döngüsü	36
--	----



GİRİŞ

İşyeri, hizmet ya da ürünlerin üretiminin yapıldığı, çalışan, işveren, çalışma ortamı gibi unsurları içeren bir alandır. İşlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi için çalışanların sağlıklarının ve güvenliğinin korunması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kapsamında alınan önlemler sayesinde tedbirsiz araç kullanımı ya da gereçlerden oluşabilecek herhangi bir tehlikenin önüne geçilebilmekte çalışanların hayat güvencesi sağlanabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hakkı her çalışanın sağlık ve yaşam hakkının çalışma ortamındaki bir organı olarak kabul etmektedir. Devlet tarafından desteklenen iş sağlığı ve güvenliği hakkı, türlü yaptırımlarla temel hak olarak gösterilmektedir¹.

İş sağlığı ve güvenliği sadece fiziksel tedbirleri kapsamamaktadır, çalışma ortamında çalışanları olumsuz etkileyen her türlü psikolojik faktörü de içermektedir. Literatürde yer alan birçok araştırma çalışma ortamında sıklıkla karşılaşılan mobbing, mesleki tükenmişlik, iş ve aile çatışması gibi psikososyal faktörlerin çalışanların yaşam kalitesini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

Araştırma Problemi

Düşmanca davranışlar mobbing uygulayan kişi tarafından yapılmakta, istemli ya da istemsiz bir şekilde bu davranışlar uzun süreçte tekrar ettirmekte ve mağdur edilen birey davranışlardan olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu davranışların etkileri maruzlarla sınırlı kalmayıp, mağdurun çevresini, diğer çalışanları ve mobbing faillerini de bu süreçte zarar görmektedir². Başlangıçtan itibaren çalışma hayatını etkileyen mobbing en çok göz ardı edilen konulardan biri olmaktadır. Yapılan son araştırma çalışmalarında mobbing detaylı bir şekilde ele alınmış, ayrıntılarına bakılmaktadır³. Problem sorusu şu şekilde oluşturulmuştur:

“ İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktör olarak mobbing ofis çalışanları üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir ? ”.

Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatında bu tür psikososyal faaliyetler dikkate alınmaz ise problemler ortaya çıkabilmekte ve çözülmesi zorlaşmaktadır. Çalışma ortamının bütün bileşenleri zarara uğrayan bu olaydan işletmeler de etkilenmekte, iş performans düşüklüğü nedeniyle üretimde maddi kayıplara yol açmakta ve itibar zedelenmesiyle manevi kayıplar yaşanmaktadır.

¹ Gönül Balkır, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, 2012.

² Hacı Ali Aygün, "Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma." *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi* 3.5 (2012).

³ Pınar Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing". *Toprak İşveren Sendikası Dergisi* 71.8 (2006).

Araştırmanın Amacı

Zamanla büyüyen problemler çözülmez ise çalışanlarda depresyon, stres ve hatta intihar girişimlerinin artmasına neden olmaktadır. Psikososyal faktörler içinde en önemlilerinden biri olan mobbingin önemli sonuçları da bulunduğu için bu çalışmada odak konusu olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal etmen olan mobbing ortaya çıkardığı durumlar ofis içerisinde yapılan uygulamayla birlikte ortaya çıkarılacaktır. Mobbing ile alakalı çalışmalara önem vererek huzurlu bir çalışma ortamı işyerlerinde sağlanabilmektedir. Bu çalışmaya gerek sektörlere gerekse literatüre sağladığı katkılar nedeniyle dikkat edilmelidir.

Araştırmanın Yöntemi

Nicel bir yaklaşımda, değişkenler arasındaki ilişki gözlemlenerek nesnel olan yaklaşımlar test edilir. Bu değişkenler genellikle ölçme araçları ile ölçülebilmekte ve sayısallaştırılarak istatistiksel işlemlerle analiz edilebilmektedir. Bu çalışmada, nicel yaklaşımda tarama yöntemi kullanılmıştır.

Kuramsal Çerçevesi

İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktör olarak mobbing-ofis çalışanları arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçladığımız çalışma modeli, nicel yaklaşımda ilişkisel tarama araştırmasıdır.

Varsayımları

Ofis çalışanlarının araştırmada kullanılan ölçeklere içten ve doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Sınırlılıkları

Bu çalışma 02 – 23 Haziran tarihleri arasında yapılan anket çalışmasıyla sınırlandırılmıştır. Bolu ilinde bulunan ve örnekleme giren 250 katılımcının geçerli verileriyle sınırlandırılmaktadır.

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde; iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının tanımı, amacı ve önemi ayrı ayrı açıklanmıştır. Sonrasında işleme içi faktörlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkilerine değinilmiştir. Daha sonrasında Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hukuki düzenlemelere ve iş verenin yükümlülüklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde; mobbing kavramı ve mobbing süreci açıklanmıştır. Mobbing sürecinin gelişimine, mobbing davranışlarının nedenlerine, belirtilerine ve nasıl mücadele edilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; mobbing’in işyeri, mağdur, mağdurun çevresi, ülke, toplum ve iş performansı üzerine etkileri ayrı konu başlıkları altında açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise; çalışmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasına, veri analizine, güvenilirlik ve normallik testleri ayrı başlıklar altında yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YAKLAŞIMININ GENEL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği kavramları öncelikle genel olarak ele alınacak, ardından iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları detaylı bir şekilde işlenecektir.

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARI

Endüstri devrimi başlamadan önce tarımsal ürünlerin üretimine ağırlık verilerek sadece bireysel gereksinimlerin karşılanması hedeflenmiştir. Endüstri devriminin başlamasıyla birlikte iş hayatında yaşanan büyük değişimler sonucunda makineleşme yaygınlaşmış ve fabrikalaşma başlamıştır⁴.

Makineleşme olmadığı dönemlerde tarım ürünlerin üretimi yapılırken sağlık ve güvenliğin gerekliliği çok anlaşılamamıştır. Makineleşmenin yaygın olmasıyla birlikte iş kazaları artmakta, çalışanları etkisi altında bırakan psikososyal gibi davranışlar nedeniyle sağlık ve güvenlik kavramları zorunlu hale gelmektedir⁵.

Üretimin hızlandırılmasının isteği, çalışanların sağlık ve güvenilirliği için gerekli olan önlemlerin alınmaması, çalışanların uzun süreli olumsuz şartlarda çalışmaya devam etmesi kötü sonuçlar doğuracağını önemseyerek, sendika hareketlerinin etkileriyle iş sağlığı ve güvenlik açısından önlemler alınarak koşullar düzenlenmektedir. Böylelikle çalışanların çalışma ortamları sağlık açısından daha elverişli hale getirilmektedir⁶.

Düzgün çalışma koşullarına sahip olan bir işletmenin en dikkat çekici alanlardan biri ise sağlık ve güvenlik kavramlarıdır⁷. İş sağlığı ve güvenliği sayesinde çalışanlar sosyal, fiziksel ve psikososyal açıdan daha iyi hallerde olması ve bu hallerinin devamlılığının sağlanması mümkün olmaktadır⁸.

⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku Genel Esaslar, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2017).

⁵ Serenay Şahin, İş Hukuku Genel Esaslar, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2015).

⁶ Ziya Uz. "İşletmelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği". (Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon 2004).

⁷ Matias De Oliveira, Joao Carlos ve Denis A. Coelho. "The Integration Of The Standards Systems Of Quality Management, Environmental Management And Occupational Health And Safety Management." *International Journal of Production Research* 40.15 (2002): 3857-3866.

⁸ Fatih Yılmaz. "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği." *İş Hukuku ve İktisat*. (2009): 107-139.

1.1.1. İş sağlığı kavramı

Her geçen gün artan meslek hastalıklarına ve iş kazaları iş sağlığının önemini artmaktadır⁹. Psikolojik ve fiziksel olarak çalışanların başka birine bağlı kalmaksızın hayatını devam ettirebilmesi iş sağlığının çalışma ortamında sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir. ILO ve WHO “*Çalışanların fiziksel, psikososyal, moral ve sosyal yönden tam anlamıyla en iyi seviyeye getirilmesini ve bu seviyede devam ettirilmesini, çalışma koşulları ve kullanılan zararlı maddelerin çalışan sağlığına etkilerinin önlenmesini, çalışanın ergonomisine uygun yerlerde çalışmasının sağlanmasını ve işin çalışana, çalışanın işe uyumunu hedefleyen tıp bilimi*” olarak iş sağlığının tanımını yapmaktadır¹⁰. Dünya Sağlık Örgütüne göre meslek hastalığına ve işçiyi yaptığı işten oluşabilecek sağlık problemlerine karşı koruma çabası iş sağlığı olmaktadır.

İş hukuku esasları dikkate alınarak , Tunçomağ ve Centel'e göre iş sağlığı, işçi sağlığını korunmasını esas alan bütün çalışmaları bünyesinde barındıran kapsamlı ve geniş bir konu olup; çalışanın çalışma koşulları ile kullandığı araç ve gereçlerden çıkabilecek tehlikelerden korunması ya da tehlikelerin minimuma indirilmesi, iş ortamında güvenli ve huzurlu şekilde yaşanması anlamını taşımaktadır¹¹.

Bahsedilen kavramlar, iş sağlığı tanımının sadece fiziksel sağlık anlamını taşımadığını aynı anda psikolojik sağlığı da içerdiğini göstermektedir. İşçilerin ruhsal ve fiziksel açıdan kendi özel durumlarına göre istihdam sağlanması ve iş-işçi uyumunun karşılanması iş sağlığının önemsendiği esas konular arasında yerini almaktadır.

1.1.2. İş güvenliği kavramı

Çalışanın sağlığını bozacak ve güvenliğini tehlikeye atacak çalışma ortamlarının, cihaz kullanımı ve iş ilişkilerin elverişli duruma getirilmesi iş güvenliği ile yerine getirilmektedir¹². Yani, işin ifası süresince çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikelerin azaltılması veya ortadan kaldırılmasına yönelik teknik kurallarını içeren sistemli çalışma; iş güvenliliği olmaktadır¹³. İnsan hayatının değerleri sebebiyle üretim güvenliliği ve işyerinden önce ilk olarak çalışan güvenliği önemsenmektedir¹⁴.

⁹ Hakan Sayıntürk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları”, (Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014).

¹⁰ Serpil Aytaç, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi.” *Türk Metal Dergisi*,147 (2011): 1-8.

¹¹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: Beta Basım Yayım, 2016).

¹² Serenay Şahin, “Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi.” *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3/9, (2015): 489-505.

¹³ Aytaç, “İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi”, 2.

¹⁴ Güler Tozkoparan ve Jale Taşoğlu. “İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (2011).

İşin yapılması sırasında ortaya çıkabilecek tehlikelerin önlenmesi ya da azamiye düşürülmesi için gerekli görülen yollar araştırılmalı ve ilgili konuda bu şekilde geliştirilen hükümler iş güvenliği alanını teşkil etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işverenin söz konusu mevzuattan oluşan yükümlülüklerini yapması, idarenin de işverenin sorumluluklarının yerine getirmesinin kontrolü bu çerçevede değerlendirilmektedir¹⁵.

Özellikle mühendislik alanında iş güvenliğinin planlama safhasında, işverenin zorunlu olarak teknik girişimde bulunması gerekmektedir¹⁶. Ayrıca taşıma araç bakımının yapılması ve üretim makinelerinin riskli öğelerinin kapatılması gibi bir takım teknik konu da direkt iş güvenliği çerçevesine girmektedir¹⁷.

İş güvenliği teknik bakımdan ağır basarken, iş sağlığı tıbbi yönüyle baskın gelmekte ve bu kavramlar bir araya getirilerek çok çeşitli bir alan olan “iş sağlığı ve güvenliği” oluşturmaktadır. Hukuk, tıp ve davranış bilimleri başta olmak üzere birçok uzmanlık alanı bu kapsamda yer almaktadır. Bu değerle iş sağlığı ve güvenliğinin anlamını kavramaya çalışırken birçok birbiriyle bağlantılı olmayan disiplini göz önünde bulundurarak değerlendirilmelidir.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası kapsamında yer alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun genel gerekçesinde “*İşle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması*” şeklinde açıklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı işletme içindeki bütün çalışanların güvenli ve sağlıklı olmalarının sağlanması dolayısıyla işlerinden memnun kalmaları anlamına gelmektedir. Öte yandan çalışanların kendini güvende ve rahat hissettikleri bir ortamda çalışması, bir nedenle iş hayatında çalışanın sağlığını tehlikeye atılmaması amacı önem taşımaktadır¹⁸.

İş sağlığı ve güvenliği genel amaçlarının dışında diğer amaçları da barındırmaktadır. Bu manada; meslek hastalıkları ve iş kazalarının azami seviyeye

¹⁵ Asuman Durdu. “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İle İlgili İş Görenlerin Tutumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006).

¹⁶ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*.

¹⁷ Ali Gürhan Fişek. “Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50/3, 167-172, 1995.

¹⁸ Murat Güçlü. “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi”. (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2007).

indirilmesi ya da tamamen ortadan kaldırılmasıyla, üretim yapılırken güvenilirliğin sağlanması, çalışanları manevi veya maddi açıdan uygun bulunan işe yerleşmesi, oluşabilecek tehlikeleri bilimsel ve objektif şekilde belirleyip değerlendirilmesi gerekmektedir. İş yeri ortamında çalışanların güvenliğini ve sağlığını tehdit edecek unsurların uygun görülen yöntemler ile çözülmesi gerekmektedir¹⁹. İş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların güvenliği, refahı ve sağlığı en iyi düzeyde korunması sağlamaktadır²⁰.

Çalışanların sağlığı bütün çalışma koşullarında psikososyal ve fiziki bakımdan asgari seviyeye çıkartılması, çalışma şartlarından dolayı sağlıklarını bozacak etmenlerin ortadan kaldırılması, görevlendirilecek işlerine uyum göstermesinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğin esas unsurları arasında gösterilmektedir. İş ortamında sağlığı tehlikeye atacak unsurlar ortadan kaldırılmalı, risk ve hastalıkların teşhisi yapılarak tedavinin yapılması, meslek hastalığı ya da oluşan iş kazası sonucunda tedavi alan çalışanın tedavi sonrası iş olanağının verilmesi, kazaların gerçekçi ve objektif şekilde değerlendirilmesinin yapılması dikkate alınmaktadır²¹.

İş sağlığı ve güvenliğini bütün olarak değerlendirdiğimizde ilkin esasının çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunması olduğu, ikincil esasının işletme, çalışan ailelerin ve ülke ekonomisinde mümkün kayıpların önüne geçilmesidir. Bu konunun hedefleri çevresinde sivil toplum kuruluşların etkileri ve hukuki düzenlemeler ile iş sağlığı ve iş güvenliği hakkında toplumun bilgilendirilmesi, toplum bilincinin güvenlik kültürü durumuna dönüştürülmesi amaçlanarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Gelişen teknolojiye rağmen günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç duyulan önlemlerin alınmaması ve alınan önlemlerin ise yeterince uygulanmamasından kaynaklı olarak meslek hastalıkları ve iş kazalarıyla sürekli karşılaşılmaktadır²². İş güvenliğine ve iş sağlığına gerekli önemin verilmemesi, zorunlu önlemlerin alınmaması sonucunda meslek hastalığı ve iş kazalarıyla bağlantılı sonuçlar yüksek kayıp ve maliyete yol açmaktadır²³.

¹⁹ Serenay Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi" *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015.

²⁰ Ahmet Özen, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihçesi", <https://docplayer.biz.tr/1454434-Bolum-1-is-sagligi-ve-is-guvenligi-tarihcesi.html> (Erişim Tarihi: 09.07.2021).

²¹ Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği." *İş Hukuku ve İktisat*. 11, (2009): 107-139.

²² Durdu, "İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Düzenlemeleri İl İlgili İş Görenlerin Tutumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması".

²³ Selahattin Erol, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü", *ASSAM*, 2/4, 2015, 118-120.

İş sağlığı ve iş güvenliği hem işyeri ortamının daha güvenli ve sağlıklı olmasını sağlarken, bu kapsamda hem çalışanların refahını, çalışma isteğini ve işyerinin verimliliğini hem de ülke ekonomisini kullandıran ve sınırlı kaynakların etkili kullanılması gibi unsurlar konusunda önemli olmaktadır. Çalışanlar için fiziksel bir koruma sağlayan iş sağlığı ve güvenliği temel maliyet etmenlerini de bertaraf etmesini sağlamaktadır²⁴.

Örneğin, iş sağlığı ve iş güvenliği çapında baskı makinelerini kullanan fabrikaların çift elle kontrol sistemlerinin bulunabilmesi gerekmektedir. Böyle bir sistem söz konusu değilse çalışanın bir uzvunu baskı makinesine kaptırma olasılığı artacaktır. Bu iş kazasının meydana gelmesiyle birlikte birçok maliyet kalemini de söz konusu olmaktadır.

- Tedavi masraflarını işverenin karşılaması,
- Yaralanan çalışanın üretimden ve işten uzak tutulması,
- Makine bozuk durumdaysa tamirinin yapılması ya da yenisinin teminat edilmesi,
- Çalışanın tekrar işe geri dönemeyecek hallerinde yeni eleman arayışına giren işverenin emek ve vakit harcaması,
- İşverenin kusurlu olduğu durumda ise çalışana maddi, manevi tazminat ödemesi ve devletin konuyla ilgili yaptırımları yerine getirmesi,
- Çalışanın işe geri dönmesi durumunda eskisine göre verimliliğin düşmesi,
- Kazadan etkilenen işyerindeki başka çalışanlarında daha tedirgin çalışması ve üretim verimliliğinin düşmesi,
- Hukuki boyutta masrafların ortaya çıkması,
- İşletmenin ve işverenin kurumsal itibarının zedelenmesiyle müşteri kaybının yaşanması, gibi çok çeşitli maliyet kayıpları yaşanabilmektedir²⁵.

Dünya genelinde her sene iki milyondan daha fazla insan meslek hastalığı ve iş kazalarından kaynaklı olarak hayatını kaybetmekte, her gün ise bir milyon sayısına ulaşan iş kazaları yaşanmaktadır. Bunların içine maddi açıdan büyük kayıplara yol açtığını da dikkat ettiğimizde iş sağlığı ve güvenliğinin ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. ILO, bu konuyla ilgili yaptığı araştırmada her yıl meslek hastalıkları ve iş kazasının ülkenin gayri safi milli gelirinin %1 ile %4'lük oranlarda düşüşe neden olduğu sonucuna ulaştılar. Buna göre senelik kaybın dünya çapında 600 milyar ile 2,4 trilyon dolarlar aralığında olduğu tespit edilmektedir. Türkiye'de 1992 ve 2011 yılları

²⁴ Esin Karacan ve Özlem Nazan Erdoğan. "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 21, (2011): 102-117.

²⁵ Olcay Tanyel. "Oto Sanayi Sitelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", (Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019).

arasında Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre meslek hastalığı veya iş kazası nedeniyle 24.607 bireyin yaşamını yitirmiştir. Maliyet için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden kaçınmanın uzun bir süreçte işletme ve ülke açısından daha fazla maliyet kayıplarına sebep olacağı görülmektedir²⁶.

Çalışanların itina ile sağlık ve güvenliklerinin korunmasıyla birlikte, üretim verimliliği ve işyerlerin kar durumunun artmasını sağlamaktadır²⁷.

İş sağlığı ve iş güvenliği konuları bütün bu kapsam neticesinde ele alındığında korunmanın fiziki boyutunun sağlanması dışında maliyet durumlarını da etkilediği sonucuna varılmaktadır. İşveren bakımından iş sağlığı ve güvenliğinde gerekli önlemler ek maliyet istese de işveren bu maliyetleri göze aldığına hem ülke ekonomisini hem de işletme bakımından daha büyük zararların oluşmasından kaçınmış olacaktır.

1.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ ETKİLEYEN İŞLETME İÇİ FAKTÖRLER

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını işletme içi faktörler başta olmak üzere çok çeşitli etmenler etki etmektedir.

1.4.1. İşletme içi fiziksel faktörler

Çalışanlar için iş sağlığı ve iş güvenliğine etki eden işletme içi fiziksel etmenleri sıralarsak;

- Faaliyet alanında gerekli miktardan daha az çalışanın istihdam etmesi,
- Bedenen yapılan işin çok yorucu olması,
- İşin genişletilmemesi ve iş rotasyonunun yapılmaması,
- Çalışanın sürekli fazla mesaiye kalması,
- Ergonomik olmayan iş araç ve gereçler,
- Yeteri kadar dinlenme için vakit ayrılamaması,
- Çalışma yöntemi alternatiflerinin uygulamaması,
- Çalışanlara açısından bilgilendirme eğitimi yapılmaması,
- Çalışanların görev tanımının yapılmaması,
- Çalışma ortamının olması gerekenden fazla nemli, sıcak, kirli ve gürültülü olması,
- Çalışma ortamı ışığının fazla ya da yetersiz kalması,
- Kullanılan materyallerin biyolojik ve kimyasal risk etmenlerini taşıması,

²⁶ Sayıntürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

²⁷ Burcu Özge Özasan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma". (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011).

- Maaşların verilme sürelerinin uzaması ya da çalışılan işin ederi kadar maaş verilmemesi,
- Yeme içme gereksinimin işyerinde yeterince karşılanmaması, gibi olabilmektedir²⁸

1.4.2. İşletme içi psikososyal faktörler

İş yerinde meydana gelen meslek hastalıkları ve iş kazalarının diğer çalışanların moralinin ve güdülenmesinin düşmesi, çalışan üzerinde aşırı iş ve süre baskısı, işin çok fazla dikkat istemesi, kişinin kendini geliştirebilme olanağının olmaması psikososyal etmenler arasında yer almaktadır. Ayrıca, çalışma ortamında sosyal ve arkadaşlık bakımından sorun olabilecek davranışlar, çalışanların aile bütünlüğünün bozulması, iş arkadaşları ya da amirleri tarafından çalışan kişiye yönelik mobbing uygulanması psikososyal faktörlerin önemli konuları haline gelmektedir²⁹.

İnsanların psikolojik durumlarının iş ve sosyal yaşantısına ne kadar etkili olduğu aşına bir durum olmaktadır. İşletmelerin risk değerlendirilmesi çalışmalarına bakıldığında iş sağlığı ve iş güvenliği açısından fiziksel etmenlerin etkin olduğu düşünülse de hastalık ve iş kazalarının psikolojik unsurlarının en az fiziksel unsurlar kadar etkili olduğu görülmektedir. Fiziksel unsurlar kadar psikososyal unsurların da dikkate alınması gerektiği ve kötü sonuçlara yol açan bu unsurların minimuma düşürülmesi ya da ortadan tamamen kaldırılması için önlemlerin tespiti yapılarak uygulanması gerekmektedir.

1.5. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HUKUKİ ÇERÇEVE

Ülkemizin yürürlüğünde olan iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı hukuki kaideler uluslararası düzenlemeleri örnek alarak hazırlanmıştır. Türkiye bu sürece Milletler Cemiyetine üye olarak 1932 yılında başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında baş kaynak olarak gösterilen ILO sözleşmesine 1919 yılında yapılan Versailles Barış Antlaşması kapsamında Türkiye üye olarak katıldı ve halen bu üyeliğimiz devam etmektedir. ILO sözleşmeleri 42 sayılı Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında Sözleşme, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğu Hakkında Sözleşme, 55 sayılı Gemi Adamlarının Hastalanması, 88 sayılı İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında Sözleşme, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi Hakkında Sözleşme, 152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Hakkında Sözleşme,155

²⁸ Mahmut Ekşioğlu. "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Durumu, Öneriler ve Sistem Yaklaşımı", *Boğaziçi Üniversitesi Soma Araştırma Grubu Raporu*, 2015.

²⁹ Ekşioğlu. "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Durumu, Öneriler ve Sistem Yaklaşımı".

sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında Sözleşme, 161 sayılı İş Sağlığı ve Hizmetleri Hakkında Sözleşme kapsamaktadır³⁰.

1.5.1. Uluslararası düzenlemeler

1949 senesinde ülkemiz İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni bakanlar kurulu tarafından onaylayıp Resmî Gazete'de yer vermiştir. Söz konusu bildirgenin 22. maddesi kapsamınca çalışanların iş sağlığı ve güvenlik hakları şu şekilde tanımlanmaktadır: *"Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası iş birliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir."* 10 Aralık "İnsan Hakları Günü" olarak ilan edilmiştir³¹. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konsey üyeleri tarafından onaylanmıştır. 1961 senesinde Türkiye bu sözleşmeyi sosyal haklardan herkesin yararlanabilmesi, temel özgürlük haklarının gerçekleştirilmesi ve insan hakları bağlamında onaylamıştır. Bu zamana kadar geçen süreçte yaşanan değişimler nedeniyle düzenleme tekrar gözden geçirilmiş ve Türkiye 2004 yılında bu düzenlemeyi imzalamış, 2007 tarihinde bakanlar tarafından onaylanarak resmi gazetede yer vermektedir. Çalışanlara iş sağlığı ve iş güvenliği ile alakalı adil çalışma şartları, sağlıklı ve güvenli çalışma şartları, sağlık yardımı ve sosyal güvenlik gibi haklar bu hususta düzenlenmektedir. Milletlerarası bir düzenlemede ilk kez Avrupa Sosyal Şartı'ndan çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı olmasının gerekliliği yönünde bahsedilmektedir³².

1.5.2. Ulusal düzenlemeler

Çalışanın yaşam ve sağlık hakkının çalışma ortamındaki yansıması neticesinde iş sağlığı ve güvenliği hakkı göz önüne alınarak değerlendirilir. Bu hak kanun, anayasa ve bununla alakalı başka düzenlemeler çapında korunmaktadır. Anayasa'nın 17.maddesinde yer alan 1.fıkrasında *"Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir."* hükmü bulunmaktadır. Buna benzer olarak 50. maddede *"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz."* hükmü, 56. maddede *"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına"*

³⁰ Sayintürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

³¹ Sayintürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

³² Orhan Koçak ve Nazlıhan Koray. "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları Ve Türkiye'ye Yansımaları". *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 8/15, (2018): 1779-1811.

sahiptir.” hükmüne yer verilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin anayasaya dayandığını göstermektedir.

Anayasada yer alan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesi kapsamında işverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve buna ilişkin detaylar konusunda, çalışanlar ise iş sağlığı ve güvenliği politikası kapsamında yer alan kurallara uyumlu davranmak ile sorumlu kılınmıştır.

2012 senesine kadar 4857 sayılı İş Kanunu’nun da iş sağlığı ve güvenliği konusuyla alakalı maddeler düzenlenmiştir fakat 30/06/2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmasıyla 4857 sayılı İş Kanunu’nu iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki hükümleri yürürlükten çıkartılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkındaki düzenlenmeler özel kanun bazında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu içerisinde yer almaktadır. 6331 sayılı Kanunu’n birinci maddesinde iş ortamında iş sağlığı ve iş güvenliğinin gerekliliklerini yerine getirilmesi, var olan güvenlik ve sağlık koşullarının yeniden şekillenmesi için çalışan ve işveren yetki, görev, sorumluluk, yükümlülük ve haklarının düzenlenmesini hedeflemektedir. İkinci maddesinde ise özel sektöre ve kamuya ait tüm işyerlerine ve işlere, bu işyerlerindeki işverenler ya da işveren vekillerine, stajyer, çıraklar da olmak üzere bütün çalışanların aktif konumlarına bakılmadan uygulama yürütülmelidir. Ayrıca, İş Kanunu memurları da kapsamaktadır.

İş Kanunu kapsamında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverenlerin yükümlülükleri şu maddeler kapsamında özetlenmektedir:

- İşyeri faaliyetlerine bağlı ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarının önlenmesi
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin verilmesi ve önlemlerin alınması
- İş sağlığı ve güvenliği sisteminin düzenlenmesi
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin donanımların temin edilmesi
- Sağlık ve güvenliğe ilişkin önlemlerin en güncel koşullara uyarlanması
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği denetiminin yapılması
- İşyeri kapsamında risk değerlendirmesi yapmak veya ilgili kuruluşlara yaptırmak
- İşyeri kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliğine uygunluğunu değerlendirmek

İş Kanunu’nun 16. Maddesi çalışan birey ve çalışan temsilcilerine bilgilendirme yapılması iş ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin sürdürülebilmesi ve sağlanması bakımından işvereni yükümlü kılmaktadır.

Kanun uyarınca yazılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin madde beşinde işverenin çalışma alanın, çalışan güvenliği ve sağlığının sağlanması, geliştirilmesi ve sürdürülebilmesi için iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından risk değerlendirmelerinin yapılması ya da yaptırılması yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Ayrıca, risk değerlendirilmesinin yapılmış olması işverenin, iş ortamında iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliklerini yerine getirmesi konusunda yükümlülüğünü yok sayamayacağı şekilde düzenlenmektedir.

1.6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığını ve güvenliğini iş ortamında oluşturabilme yükümlülüğü işverenin sorumluluğu olmaktadır. İşveren bu yükümlülüklerini kamu ve özel hukuk kuralları çerçevesince gerçekleştirmektedir. Kısaca, işletmede iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulama yükümlülüğü, işçinin gözetimini gerektirir ve işverenin yükümlülüğünün bir parçası olmaktadır. Bu yükümlülük kaynağını özel hukuktan alır, düzenlenmeleri ise kamu hukuku tarafından karşılandığı için daha güçlü bulunmaktadır³³.

Çalışanların işletmelerde beden, yaşam ve sağlık durumlarını iş sözleşmesinden türeyen gözetme borcu kapsamında korunmasının sağlanması üzere gerekli önlemleri alma yükümlülüğü işverene aittir³⁴. Çalışanların fiziksel ve psikolojik bütünlüğün bahsedilen yükümlülükler çerçevesinde korunmaktadır. İş yerinde işverenin alması gerekli görülen bu önlemler iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri olarak değerlendirilmektedir³⁵.

İşveren önlemleri içeren ilgili mevzuatın isteklerini karşılarken, mevzuatta gözden kaçan teknik ve bilimin lüzumlu gördüğü başka iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini de almalıdır³⁶. Bununla ilgili bir içtihatla bulunan Yargıtay "...İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuat hükümleri; işyerleri ve eklerinde bulunması çıkabilecek hastalıklara engel olarak alınacak tedbirleri, aynı şekilde işyerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğu belirtilmektedir. Burada amaçlanan, yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin vücut tamlığı ve yaşama hakkının önündeki tüm engellerin giderilmesidir." sözlerinde bulunur. Diğer bir kararında ise "İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların beden ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak

³³ Gaye Baycık. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler". *Ankara Barosu Dergisi*. 3, (2013): 103-170.

³⁴ Ertan İren. "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", *AÜHFD*, 60/2, (2011), 281-307.

³⁵ Uz. "İşletmelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği".

³⁶ Sayıntürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

ve uygulatmakla yükümlüdür.” ifade ederek teknik ve bilimin ön gördüğü başka iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını gerekli bulmaktadır.

Anayasanın 6331 sayılı Kanun’un madde dördün birinci fıkrasında işverenin iş ile alakalı çalışan güvenliğini ve sağlığını temin etme mecburiyeti genel bir yükümlülük niteliğinde düzenlenmektedir. Çalıştırana bu niteliklerde mesleki tehlikeler için önlemler alması, çalışanlara yönelik bilgi ve eğitim verilmesi, organizasyonu sağlaması, ihtiyaç halindeki araç ve gereçleri temin etmesi gerekmektedir. Bunun yanında değişen koşullara uygun biçimde güvenlik ve sağlık önlemlerini alması ve mevcut durumun eksikliklerini tamamlaması yine çalıştırana yükümlülüğü altında bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanun’un madde dördün, ikinci fıkrası, işletmeden bağımsız kuruluş ve uzman kişiler tarafından hizmet alınmanın çalıştırana sorumluluk yükünü hafifleteceğini belirtmektedir. Üçüncü fıkraya göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlulukları işverenin yükümlülüğü etkilemeyeceği hakkında düzenlemelere yer verilmektedir. Oluşan iş kazasında işçinin sorumluluğunu yerine getirmemesi halinde, işverenin yükümlülüğüne tesir etmekte ve ödenecek tazminat tutarından çalışanın kusuru oranında tenzilat yapılmasının gerekliliğinden bahsetmektedir³⁷.

6331 sayılı Kanun’un madde dördün dördüncü fıkrasında ise çalıştırana iş sağlığı ve güvenliği altında alınan önlemler sonucunda oluşan maliyeti çalışanlarına aksettirmemesi gerekliliğinden bahsetmektedir. Bu kapsamda çalıştırana, alınan önlemler için katılım payı altında çalışanların maaşlarından ücret kesintisi yapmaması icap etmektedir³⁸.

1.6.1. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü

Anayasanın 6331 sayılı Kanun’un madde dördün birinci fıkrası (b) bendi uyarınca işveren, işletmede alınan iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirler kapsamında oluşturulan kurallara itaatin edilip edilmemesinin takibini yapmakla yükümlü tutulmaktadır. İşveren ya kendi ya da vekil atayarak çalışanları sık sık önlemlere uyup uymadıklarını konusunda denetleme yapması mecburi olmaktadır. Bütün korunma tedbirlerinin alınmasına rağmen çalışanın kaza geçirmesi yada kazaya yol açması kendinden kusurlu ise kural gereği işveren sorumlu

³⁷ Erol Akı. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri." Cilt: 15. (2013)., 3-24.

³⁸ Sayıntürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

tutulmamaktadır³⁹. Yargıtay'ın da bununla ilgili kararlarında şüphe duyulmayacak şekilde kusur oranının ve kusurun kaynağının kimle ilişkili olduğunun tespitinin yapılmasını gerekli görmektedir.

Çalıştıran, işyerinde alınması gereken bütün önlemleri alsa dahi yükümlülüğü bitmez, bu önlemlere çalışanların da uyması konusunda denetim yapması gerekli görmektedir. Örneğin, işveren, işçinin iş sırasında kullanılması icap eden koruyucu malzemeleri sağlamak dışında, usulüne göre malzeme kullanımının çalışanlar tarafından uygulanmasını kontrol etmeli ve önlemlere aykırı davranan çalışanlara ise disiplin yaptırımlarında bulunması gerekmektedir⁴⁰.

1.6.2. Çalışanlara eğitim verme ve çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü

Çalışanlara yeterli eğitimin ve bilgilendirmenin sağlanamaması iş kazalarının meydana gelmesindeki en önemli etmen olmaktadır. Çalışanın güvenlik ve sağlık kurallarına aykırı davranışları sonucunda meydana gelen meslek hastalıkları veya iş kazaları büyük oranda eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. ILO'nun yaptığı araştırma verilerine göre, %88 oranında tehlikeli davranışlardan, %10'u riskli hallerden, %2'si zorunlu nedenlerden kaynaklı iş kazaları meydana gelmektedir⁴¹. Bununla ilgili bir Yargıtay kararı kapsamında işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir almakla, işçileri iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitim almalarını sağlamakla ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymaya ilişkin etkin bir denetim mekanizması oluşturmakla yetkilendirilmiş ve sorumlu kılınmıştır.

Nitekim kanun koyucu, çalışanların iş sağlığı ve iş güvenliği alanında gerekli bilgi ve idrak düzeyinin sağlanması Anayasanın 6331 sayılı Kanun'un madde dördün birinci fıkrasının (a) bendindeki "...eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması," hükmü uyarınca çalışanların bilgilendirmesi ve eğitim vermesiyle çalıştıranları yükümlü kılmaktadır⁴².

Kanun'un madde on altısında çalışanların bilgilendirmesine ve madde on yedide ise eğitimlerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Bahsi geçen yasal düzenlemeler kapsamında Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çerçevesi konusunda eğitimi gerçekleştirecek kuruluş ve kişilerin iş sağlığı ve güvenlik eğitim organizasyon

³⁹ Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya. "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)". *Çalışma ve Toplum*, 34/3, (2011).

⁴⁰ Sayintürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

⁴¹ Sayintürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları".

⁴² Gülsevil Alpagut. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları." *Journal of Istanbul University Law Faculty*. 72/2 , (2014): 31-45.

hazırlıkları, eğitimin temel ilkeleri, eğitimin yapılacağı ortamın niteliği ve eğitimin sertifikalandırılması hakkında detaylı bilgiler yer almaktadır.

1.6.3. Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını temin etme yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışanların görüşlerinin değerlendirilmesi, bu süreçte yer almaları durumlarında üretim ve verimlilikte olumlu sonuçlara yol açarken, işveren ve işçi arasında da iş barışı sağlanmasına olanak tanımaktadır⁴³. Dolayısıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkında görüşlerini almak, katılımlarını sağlamak önlem alma ile korunmanın sağlanması üzerinde önemli bir etken olmaktadır⁴⁴.

Kanun'un madde on sekizi çalışanların katılımlarını temin etme ve fikrini almakla ilgili düzenlenmektedir. On sekizinci maddenin birinci fıkrasına da; çalıştırının, katılımların temini ve görüşlerini almaya dair, çalışanlara ya da birçok çalışan temsilcinin olduğu işletmelerde mevcutsa yetkili işyeri sendika temsilcisine mevcut değilse çalışan temsilcilere iş sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki düşünceleri alınır, teklif verme hakkı tanınmaktadır. Ayrıca, bu konu için yapılan görüşmede bulunma ve katılımların temin edilmesi, seçilecek araç ve gereçler geliştirilen teknolojilerin kullanılması, işyeri ortamı ile koşulları çalışan güvenliğine ve sağlığına etkinliği konusunda fikir beyanlarının alınması gibi olanaklar tanımakla yükümlüdür.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un madde on sekiz, ikinci fıkrası uyarınca; işveren, işletmede görevlendirilecek ya da işletme haricinde hizmette görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer elemanlarla birlikte yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye işi üzerine kişilerin görevlendirilmesini yapmaktadır. Tehlikeli durumların değerlendirilmeli, gerekli görülen önleyici ve koruyucu önlemlerin alınmalı, kullanılması istenen donanım ile takımların belirlenmesi gerekmektedir. Güvenlik ile sağlık tehditlerinin engellenmesi, korunma sağlayan hizmetlerin sürdürülebilmesi gerekmektedir. Çalışanlara yönelik verilen eğitimin organizasyonu, çalışanların bilinçlendirilmesi konusunda temsilci çalışanları ile destek elemanların önceden fikir beyanlarını almak gerekli kılınmaktadır⁴⁵.

⁴³ Ömer Harun Özbek. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları". (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2009).

⁴⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı. *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2012).

⁴⁵ Güzel ve Ugan Çataalkaya. "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)".

1.6.4. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği konusunda proaktif bir yaklaşım kapsamında, çalışanların sağlığına ve huzuruna yönelik tehditlerin engellemesinin yanı sıra tespit ve tedavi aşamaları da tehlikelerin kaynağında iş kazalarının önlenmesini amalamaktadır⁴⁶.

6331 sayılı Kanunu'nun madde n birinci fıkrası (o) bendi uyarınca riskin tanımı bir tehlikeye bağlı olarak meydana gelebilecek maddi ve manevi zarar oluşma ihtimali ile ifade edilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u kapsamında işverenlerin risk değerlendirmesi yapması/yaptırmasına ilişkin dikkat etmesi gereken hususlar şu maddeler kapsamında özetlenebilir:

- Çalışanların sağlık durumunu riske atan faktörlerin belirlenmesi
- İşyeri faaliyetlerine bağlı olarak uygun iş ekipmanlarının, kimyasal maddelerin ve diğer unsurların seçiminin iş sağlığı ve güvenliğine uygun seçilmesi
- İşyerinde düzenin sağlanması
- Özel politika kapsamına dahil olan çalışanlar (gebe, emziren, yaşlı, engelli) için gerekli önlemlerin alınması
- Risk değerlendirmesi sonucunda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınabilmesi için gerekli ekipman ve donanımların tespit edilmesi ve temin edilmesi
- Üretim ve diğer işyeri faaliyetlerinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak düzenlenmesi ve bununla birlikte idari düzenlemelerin de iş sağlığı ve güvenliğine göre düzenlenmesi
- İşyeri faaliyetleri kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak mevcut risklerin düzenli aralıkla kontrol edilmesi, belirlenmesi ve önlemlerin alınması

Buna göre bir takım risk değerlendirme süreci aşamaları bulunmaktadır. İlk önce tehlikeleri belirlemek, çalışanların görevlendirildiği işte ne şekilde zarar görebileceğini ve bu bağlamdaki risklerin değerlendirilmesi gerekli görülmektedir. Sonraki aşamada ise belirlenen risklere karşılık alınmış önlemlerin tespiti ve yeterlilikleri kararlaştırılması gerekmektedir. Bunun yanında mevcut verilerin kaydedilmesi, alınan önlemlerin etkinliği ve değerlerin düzenli olarak gözlemlenmesi gerekli olmaktadır⁴⁷.

⁴⁶ Tozkoparan ve Taşoğlu. "İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma".

⁴⁷ Gülsüm Korkut ve Alim Tetik. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar." *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences* 18/3, (2013).

muhtemel ya da mümkün acil durumların tespitini yapar ve bunların uygunsuz etkilerini engelleyici, sınırlayıcı önlemlerin almalıdır. Acil durumların zararlı etkilerinden korunmak için gerekli değerlendirme ve ölçümlerin yapılması, acil durum planlarını işveren hazırlamaktadır. İşveren, acil durumlarla mücadele bakımından işyerinin içerdiği özel risk hallerini, işyeri büyüklüğünü, yapılan işin niteliği, görevli sayısı ile işletmede var olan başka kişilere dikkat ederek; korunma, tahliye, önleme, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konulara göre donanımlı ve bu alanlarda eğitimli gereken sayıda bireyi görevlendirmesi gerekli görülmektedir. Buna ek olarak işveren, araç ve gereçleri tedarik ederek, her an hazır bulunmasını sağlayarak tatbikat ve eğitimlerin yapılmasına olanak tanınması gerekmektedir. İşletme haricindeki kuruluşlar ile irtibatı oluşturacak lazım düzenlemeler özellikle acil tıbbi müdahale, ilk yardım, yangın ve kurtarma konularında yapılması gerekli kılınmaktadır.

6331 sayılı Kanun'un madde on ikide ise önlenmeyen, ciddi ve yakın tehlikenin oluşması durumunda işverenin; çalışanların iş yapmayı bırakıp acilen çalışma bölgelerinden uzaklaşarak güvenli bir bölgeye gitmeleri üzerine, daha önceden yapılması icap eden düzenlenmelerin planlanması ve çalışanlara yönelik talimatlarda bulunması gerekmektedir. Meydana gelen durumunun sürmesi halinde, zorunluluk söz konusu değilse, işveren yeterli donanımda ve özellikle görevlendirilen kişiler haricinde çalışanların görev yerlerine dönmemesi gerekmektedir. Çalıştıran, çalışanların güvenliği için ciddi, yakın bir tehditle karşılaştıkları durumlarda ve bunu kısa sürede amirlerine bildirmediğinde; kötü sonuçların engellenmesi üzerine, mevcut donanımları ve bilgileri kapsamında müdahale etme olanağının sağlanabilmesi gerekmektedir⁵⁰.

1.6.8. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birimleri oluşturma yükümlülüğü

İşverenin iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yükümlülüklerinden biri de işyerinin iş güvenliği açısından güçlü teşkilatlanma sağlanmasıdır. Çalışan güvenliği ve sağlığını korunması için işletme düzeyinde ve işyeri haricinde çeşitli bölümlerden iş sağlığı ve güvenliği birimleri olması gerekli görülmektedir. İşletmelerde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birimlerin oluşturulması ve iş kontrollünün yapılmasıyla meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesi konusunda önemli gelişmeler yaşanmaktadır⁵¹.

⁵⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı. *İş Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2012).

⁵¹ Heinz Leymann. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*. 5, (1990): 119-126

İşletme sahibinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında örgütlenmeyi teşvik etmesi işverene düşen en önemli yükümlülüklerden biri olmaktadır. İşveren, gereken tedbirleri konunun önemine dikkat ederek almalı ve işyerinde birimin oluşmasını sağlamakla yükümlendirilmektedir⁵².

6331 sayılı Kanun kapsamında 6 ay ve daha üzeri sürekliliğe tabi olan iş faaliyetlerinin gerçekleştirildiği, 50 ve üzerinde personel çalıştıran işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak bir kurul oluşturması ve söz konusu kurul kapsamınca alınan kararları uygulaması zorunlu kılınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği birimi bir danışma kurulu niteliğini taşır, işveren bu kurulun kararlarını yerine getirmelidir, aksi takdirde idari para cezası ödemek zorunda kalır. İşveren kurulun oluşturulmasıyla kalmayıp, işletmede iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili birimleri oluşturma, işletme sağlık birimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırmak ile yükümlüdür⁵³.

Çalışanı gözetme borcu kapsamında işverenin işletme içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alması kanunen yükümlü kılındığı sonucuna varılabilmektedir. Kanun koyucu mesleki tehdit unsurlarının engellenmesi, eğitim ve bilgilendirilme yapılması konusunu üzerinden koşulların getirdiği bütün tedbirlerin sağlanması gerekliliğini belirtmektedir.

Sonuç olarak işverenle ilgili; çalışanlara yönelik eğitim ve bilgilendirmenin yapılmasını, çalışanların tedbirlere uygulamalarının kontrolünü, çalışanların önerilerini alma ve katılımlarını sağlama, risk değerlendirilmesinin yapılması, iş sağlık denetlemesini yapma, iş kazası bildirme ve kayıtlarının tutulması gibi birçok sözü edilen yükümlülükleri yerine getirmelidir. Yönetmeliklerde işverenler bu tedbirleri üçüncü kişilerden hizmet alarak uygulayabilir ancak bu durum işverenlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

⁵² Ömer Harun Özbek. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları”. (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2009).

⁵³ Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*.

İKİNCİ BÖLÜM

MOBBİNG

Mobbing, kişinin gücünü veya pozisyonun kötü yönde kullanarak başkasına karşı psikolojik baskı, şiddet, taciz, kuşatma, tehdit ve aşağılama gibi duygusal saldırı uygulamasıdır.

2.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKENLER

Çalışma alanlarındaki tehlikeleri belirlemek iş sağlığı ve güvenliği risk değerlendirmesi açısından önem taşımaktadır. Yasal uygunsuzluklar, güvensiz bir durumun var oluşu ya da sağlık açısından tehlikeli düzeltmeler risk değerlendirmesi sayesinde yapılmaktadır. Böylelikle meydana gelebilecek meslek hastalıkları veya iş kazaları engellenebilmektedir. Psikososyal etkenler zamanla insanlar üzerinde etki gösteren faktörlerdir ama fiziksel boyutta görülemeyen için risk değerlendirmeleri ile belirlenememektedir. Psikososyal etkenler çalışanı direkt etkilediği gibi işletmede bulunan diğer bireylere de dolaylı olarak etki etmektedir. Bu durumda meslek hastalıklarının ve iş kazaların meydana gelme olasılığın artması kaçınılmaz olmaktadır⁵⁴.

Kandemir'e göre psikososyal kavramında kişinin ruhani durumu "psiko" kelimesini ifade ederken, kişinin iş ortamındaki haliyle ilişkilerinin karşılıklı ve etkileşimini sosyal kelimesiyle belirtilmektedir⁵⁵. Psikososyal risk, kişinin işi ile ruhsal durumunun etkileşimi sonucunda ortaya çıkan, kişinin psikolojisini etkileyen tehdit faktörlerinden biri olmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün psikososyal riski "İş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim" şeklinde ifade etmektedir.

İş sağlığı alanında psikososyal risk kavramı en çok 2000'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Çalışma yaşantısında çalışanların sağlığını bozan ve psikososyal durumunu etkileyen psikolojik unsurların olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, kısa sürede iş yetiştirme, fazla iş yükü, ücret, kültür, gelecek kaygısı, çalışma ortamı ve biçimi, güvenlik, uzun mesailer ve çalışma esnekliği, iş stresi, memnuniyetsizlik, iş

⁵⁴ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

⁵⁵ Murat Kandemir. "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler", (İstanbul: Legal Yayınları, 2017).

monotonluğu, kişiler arası ilişkiler, mobbing uygulama ve şiddet psikolojik unsurlar arasında sayılabilmektedir⁵⁶

2.2. MOBBİNG KAVRAMI

Mobbing, latince terim olan "mob" kelimesi "mobile vulgus" sözcüklerinden türemiş olup, "kararsız kalabalık" ifadesini taşımaktadır. Mob fiili rahatsız etmek ya da saldırmak, ortada toplanma anlamını taşıırken mob kelimesi kanunsuz şiddet uygulayan kararsız kalabalık anlamına gelmektedir⁵⁷.

Mobbing çalışma yaşantısını, örgütü ve çalışanları kötü yönden etkileyen faktör olarak anılırken literatürde araştırmacıların çeşitli ifadeleri ile yer almaktadır. Bu ifadelerden biri, zorbalık, taciz, yıldırma, işyeri ve psikolojik baskı, işletmede duygusal linç gibi kavramlar yer almaktadır⁵⁸. Aynı şekilde yabancı kaynaklarda da buna benzer ifadeler yer almaktadır. Bu kelimelere örnek verilecek olursak; bullying at work (işyerinde zorbalık), intimidation (gözdağı), bullying (zorbalık), victimization (kurban etme), workplace bullying (işyeri zorbalığı), mistreatment (kötü muamele), verbal abuse (sözlü taciz), work harassment (işyeri tacizi), abuse (duygusal taciz) kavramları yer almaktadır⁵⁹.

Mobbing eylemi bir/birkaç çalışan tarafından bir kişiye düşünce, inanç, kıskançlık, cinsiyetçilik gibi sebepler dolayısıyla uygulanan olumsuz bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Leymann'a göre mobbing davranışı düzenli aralıklarla ve uzun bir süreçte sürekli olarak kendini tekrarlamaktadır. Mobbing davranışına karşılık mağdur ise savunmasız ve çaresiz hissetmektedir. Bu düşmanca davranışların uzun sürece yayılması sosyal ve psikolojik sorunların oluşmasına yol açmaktadır⁶⁰.

Kişinin zararlı ve olumsuz davranışların hedefinde duygusal bir saldırı niteliğinde mobbing başlamaktadır. Kişilerin veya kişilerin ister rızaları olsun isterse olmasın diğer bir bireye devamlı olarak kötü niyetlerle davranışlarda bulunma ve kendi etrafında toplanma, alay etme, imada bulunma, karşısındakinin itibarını sarsması üzerine ortam yaratan saldırgan kişinin işten çıkması için zorlamaktadır⁶¹.

⁵⁶ Çiğdem Vatansever. "Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler". *Çalışma ve Toplum*. 40/1, (2014).

⁵⁷ Schwartz Rochelle Davenport, Elliot Gail Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, çev. Cem Öneroy, (İstanbul: Ray Yayıncılık, 2014).

⁵⁸ Şaban Çobanoğlu. *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. (İstanbul: Timaş Yayınları, 2005).

⁵⁹ Hasan Tutar. *Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım*, (Ankara: Detay Yayıncılık, 2015).

⁶⁰ Leymann. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces".

⁶¹ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

Tablo 1’de mobbing kavramına ilişkin farklı tanımlamalara yer verilmiştir.

Tablo-1 Mobbing İle İlgili Farklı Terim Ve Tanımlar

Referans	Tarih	Terim	Tanım
Brodsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir ya da birkaç kişinin bir başka bir kişiye düzenli olarak uygulamış olduğu fiziksel veya psikolojik olarak yıpratıcı davranışlar taciz olarak adlandırılmaktadır. Bu eylemin sonucu olarak mağdur kişi baskı, korku, tükenmişlik gibi oldukça olumsuz rahatsızlıklara maruz kalır ⁶² .
Thylefors	1987	Günah Keçisi (Scapegoating)	Bir ya da birkaç kişi tarafından bir ya da birkaç kişiye düzenli aralıklarla uygulanan olumsuz davranışlar sergilemesi durumunda mağdur kişi ya da kişiler “günah keçisi” olarak nitelendirilmektedir ⁶³ .
Matthiesen, Rakness ve Rrökkum	1989	Yıldıрма (Mobbing)	İş yaşantısında bir ya da birkaç kişi tarafından bir ya da birkaç kişiye uygulanan ve mağdur kişilerde olumsuz etkiler yaratan davranışlar “mobbing” olarak adlandırılmaktadır ⁶⁴ .
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir grup lideri veya bir işyeri yöneticisinin astı olan bireylere/çalışanlara düzenli olarak uygulanan rencide edici ve taviz içeren davranışlarda bulunması “sağlığı tehdit eden liderlik” olarak nitelendirilmektedir ⁶⁵ .
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Bir bireyin işyerinde üstleri ya da başka çalışan/çalışanlar tarafından düzenli olarak olumsuz davranışlara maruz kalması “işyeri travması” olarak adlandırılmaktadır. Mağdur kişi söz konusu davranışlar sonucunda işinden, çalıştığı işyerinden uzak ve izole konuma gelebilmektedir ⁶⁶ .
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	Herhangi bir konumda belirli bir topluluk içerisinde bir bireyin başka bir bireyi rencide edici davranması, utandırması, sindirmesi, ağır eleştiride bulunması gibi olumsuz davranışların tamamı “zorbalık” olarak nitelendirilmektedir ⁶⁷ .
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	Bir bireyin bir ya da birkaç kişi tarafından düzenli olarak psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz davranışlara maruz kalması “taciz” olarak nitelendirilmektedir ⁶⁸ .
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Yönetici konumunda olan bireyin sahip olduğu yetkileri (güç) astı olan kişileri aşağılamak, sindirmek, cezalandırmak suretiyle kendini yüceltmesi “adi zorbalık” olarak nitelendirilmektedir ⁶⁹ .
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back	1994	Taciz (Harassment)	Bir bireyin kendi eylemlerini sürdürmesini önlemek amacıyla bir ya da birkaç kişi tarafından bahane olarak kabul ettikleri bir sebep yoluyla fiziksel ve/veya psikolojik şidete

⁶² Carroll M Brodsky. “The harassed worker”. DC Heath & Co, 1976.

⁶³ Ståle Einarsen. "Harassment and Bullying At Work: A Review of the Scandinavian Approach." *Aggression and Violent Behavior*. 5/4, (2000): 379-401.

⁶⁴ Einarsen, a.g.m.

⁶⁵ S. M. Kile. "Health Endangering Leadership." (Doctoral Dissertation. Bergen, Norway 2000).

⁶⁶ Wilson, C. Brady. "US Businesses Suffer From Workplace Trauma." *Personnel Journal*. 7/70, (1991).

⁶⁷ Einarsen, a.g.m.

⁶⁸ Maarit Vartia. "Psychological Harassment (Bullying, Mobbing) at Work." *OECD Panel Group On Women, Work, And Health*. (1993): 149-152.

⁶⁹ Blake Ashforth. "Petty tyranny in organizations." *Human Relations*. 47/7, (1994): 755-778.

			maruz kalması “taciz” olarak tanımlanmaktadır ⁷⁰ .
Zapf, Knorz ve Kulla	1996	Yıldıma (Mobbing)	Bir veya birkaç kişi tarafından bir veya birkaç kişiye uzun vadeli ve düzenli periyotlarla sergilenen “düşmanca” tavırların tamamı bir sosyal çatışma (mobbing) olarak tanımlanmaktadır ⁷¹ .
Çobanoğlu	2005	Psikolojik Taciz	İşyerinde bir kişiye düzenli olarak uygulanan psikolojik saldırılarla baskı altına almak, performanslarını ve psikolojik/fiziksel dayanıklılıklarını düşürerek işten ayrılmaya zorlama eylemidir ⁷² .
Tınaz	2008	Mobbing	İşyerinde birey ya da bireyleri işten çıkarmak amacıyla duygusal taciz olarak nitelendirilen psikolojik baskıların bütünü mobbing olarak tanımlanmaktadır ⁷³ .
Lutgen Sandvik, Namie ve Namie	2009	Zorbalık (Bullying)	İşyerinde bir kişinin diğer kişi veya kişilerce tekrarlayıcı biçimde tehdit etme, sözel taciz, aşağılama, sindirme veya işini engelleme gibi davranışlarıyla sağlığının tehlikeye sokulmasıdır ⁷⁴ .
Çalışma Sosyal ve Güvenlik Bakanlığı	2014	Psikolojik Taciz (Mobbing)	İşyerinde işten uzaklaştırma amacıyla bir veya birkaç kişi tarafından başka kişi/kişilere sistematik olarak belirli aralıklarla uygulanan yıldırma davranışlarıdır. Bu eylem kapsamına mağdur kişinin kişisel değerleri ve sosyal ilişkileri gibi pek çok unsur oldukça olumsuz etkilenmektedir ⁷⁵ .
Çögenli	2018	Mobbing	Bir ya da birkaç kişinin ahlak dışı yöntemler, davranışlar sergileyerek başka kişi ya da kişileri işten ayrılmaya zorlamak, itibarsızlaştırmak amacıyla gerçekleştirmiş oldukları eylemlerin bütünü mobbingtir ⁷⁶ .

Tabloda mobbing ile ilişkili çeşitli terimler ve bazı tanımlar yer almaktadır. Bu kavramlar sonucunda mobbing için işletmelerde gizli ya da açık olarak kişi veya kişiler tarafından gerçekleştirilen, çalışanlara yönelik hedefler belirleyen, işten ayrılımlarına, uzaklaşmalarına neden olan, kötü niyetli davranışların devamlı ve sistematik şekilde kasıtlı olarak yapılmasıyla olumsuz sonuçlar doğurabilecek davranış bütünlüğü olarak ifade edilmektedir.

⁷⁰ Björkqvist, Kaj, Karin Österman ve Monika Hjelt-Bäck. "Aggression Among University Employees." *Aggressive Behavior*. 20/3, (1994): 173-184.

⁷¹ Dieter Zapf, Carmen Knorz ve Matthias Kulla. "On The Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, And Health Outcomes." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5/2, (1996): 215-237.

⁷² Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

⁷³ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

⁷⁴ Pamela Lutgen-Sandvik,, Gary Namie ve Ruth Namie. "Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections." *Destructive Organizational Communication*. Routledge, (2010): 43-68.

⁷⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Ankara: 2014.

⁷⁶ Çögenli. Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing

Mobbing olarak bir olayın adlandırılabilmesi için birtakım hususları içermesi gerekmektedir. Gün'e göre dikkat edilmesi gereken hususlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Bir kişi ya da bir grup hedef birey üzerinde psikolojik saldırısı gerçekleştirebilmektedir.
- Birçok bahane altında saldırı yapılabilir.
- Saldırı kişiye direkt yapılacağı gibi, gizliden de yapılabilir.
- İşletme içerisinde çalışan kişilere yönelik psikolojik taciz yapılabilir.
- Saldırı uzun bir sürece yayılabilir ve sistemli şekilde devam edebilir.
- Saldırı sözlü ya da konuşmamak, görmemezlikten gelme gibi davranışlarda sözsüz saldırı niteliğinde gerçekleştirilmektedir.
- Saldırıya uğrayan kişi süreç sonunda psikolojik olarak kötü etkilenmektedir.

2.3. MOBBİNG KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İngiliz biyologlar tarafından 19. yüzyılda ilk defa mobbing kavramından hayvan davranışlarında bahsedilmektedir. Biyologlar saldırgan çevresinde uçan kuşların yuvalarını koruma eyleminde olduğunu ve bu tür davranışı belirtmek amacıyla mobbing kavramından bahsettikleri bilinmektedir⁷⁷. Avusturyalı hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı Konrad Lorenz araştırmalarında avlanmak isteyen hayvanların düşmanı veya yabancıyı uzaklaştırmak için gösterdikleri davranışları tasvir etmek için kullanmıştır. Buna örnek olarak, tilkiyi uzaklaştırmak için bir araya gelen kazların tilkiye saldırılması mobbing olarak değerlendirilmektedir⁷⁸.

İnsan ilişkileri yönünden mobbing kavramı ilk defa 1972 yıllarında İsveçli bilim insanı olan Peter-Paul Heinemann tarafından kullanılmıştır. Heinemann çocukların gruplaşarak başka bir çocuğa yönelik kabadayılık, zorbalık davranışlarını gözlemlemiştir. Güçsüz ve tek başına olan bir çocuğa karşılık çocuklardan oluşan küçük grupların zarar verici ve olumsuz tutum sergiledikleri davranışlarını mobbing kavramı altında belirtmiştir⁷⁹.

Mobbing kavramı iş hayatında ise ilk defa 1976 senesinde Amerikalı bir araştırmacı olan Carol Brosky tarafından kaleme alınan "Tacize Uğrayan İşçi" adlı

⁷⁷ Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing".

⁷⁸ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

⁷⁹ Erkan Yaman. Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet (Mobbing), (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009).

eserinde ağır şartlarda çalışmayı konu edinerek anlatılmaktadır. Lakin ilk kez 1980 yılında Almanya'lı endüstri psikoloğu Heinz Leymann, mobbingin iş hayatında uygulandığını detaylı olarak açıklamaktadır.⁸⁰

Heinz Leymann'a göre, iş ortamında çalışanların birbirlerine karşı rahatsız, huzursuz, taciz etmeleri ve psikolojik şiddet uygulamaları gibi davranışlar göstermesi mobbing niteliğini taşımaktadır. Heinz Leymann'ın araştırmaları sonucunda işletmelerde çalışanlar arasında kötü ve uzun süreli davranışların var olduğu tespit etmiştir. Leymann'ın mobbing kavramı ile ilgili detaylı incelemeleri bilim dünyasının da dikkatini çekmiş ve mobbing olgusuna gösterilen özen artmıştır⁸¹.

1988 senesi BBC dizisinde Andrea Adams adındaki gazeteci İngiltere'de yaşanan "zorbalık" vakalarına dikkat çekmek istemiştir. Bu konuyla ilgili 1992 senesinde "İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" adıyla bir eser kaleme alınmıştır. 1997 yılında Andrea Adams ölümünden sonra adıyla vakıf kurularak zorbalığa uğrayan mağdurlara destek verilmiştir⁸². 1996 yılında "Görünürdeki Zorbalık" adıyla kitap yazan İngiliz yazar Tim Field zorbalıkla ilgili bir kişinin başka bir kişiye kendine güvenini yitirmek ve özsaygısını kaybetmesi için acımasızca devamlı yapılan saldırı olarak nitelendirilmiştir. Zorbalığın amacı ona göre mağdura uğrayan kişi üzerinde üstünlük taslayarak mağduru bitirme isteği olmuştur. 1998 yılı ve Vittorio Di Martino ve Duncan Chappell tarafından yapılan şiddet ve yıldırma davranışları konusunda "İşyerinde Şiddet" adıyla tartışma raporu hazırlamıştır. Raporu daha sonraları ise Uluslararası Çalışma Örgütü yayınlayarak konunun uluslararası boyutta olduğuna dikkat edilmiştir. Mobbing bilincinin kazanılmasıyla İngiltere, Polonya, İsveç, Belçika ve Fransa gibi ülkeler başta olmak üzere İş Kanunları ve Ceza Kanunları çerçevesinde mobbinge dair gereken yasal düzenlemeler oluşturulmuştur⁸³.

Türkiye 2000 yılından itibaren mobbing olgusunu ile ilgili araştırmaları değerlendirmekte ve çeşitli kelimelerle ifade etmektedir. Ülkemizde mobbinge alakalı son yıllarda giderek daha fazla araştırma yapılmakta, makale ve kitaplar yayınlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre sendika, insan kaynakları ve meslek örgütleri bölümleri daha çok mobbing sorununa dikkat ettikleri görülmektedir⁸⁴.

Geçmiş yıllara göre mobbing olgusu giderek yayılmakta, mobbing bilinci ve farkındalığı oluşmakta, yayınlarda ise daha fazla yer verilmektedir. Buna ek olarak

⁸⁰ Leymann. The content and development of mobbing at work.

⁸¹ Leymann. a.g.m.

⁸² Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

⁸³ Ümit İlhan. "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri". *Ege Akademik Bakış*. 10/4, (2010): 1175-1186.

⁸⁴ Ümit İlhan, a.g.m.

mobbingle alakalı bazı yardım kuruluşların kurulduğu ve internet sitelerin yer aldığı söylenebilmektedir⁸⁵.

2.4. MOBBİNG SÜRECİ

Mobbing devamlılık gösteren ve tekrar eden saldırgan, düşmanca davranışların gösterildiği olumsuz bir süreç olmaktadır. İşletmede mobbing kişinin zararlı ve uygunsuz davranışların hedefiyle ile başlayan ahlaka aykırı bir iletişim süreci olmaktadır. Bu süreçte rahatsızlık verici davranışlara maruz kalan mağdurun aşağılanması, özgüvenin zedelenmesi, zamanla acı çekmesine yoğun stres ve baskı altında hissetmesi sağlanarak işten çıkması amaçlanmaktadır. Mobbing sürecinde olaylar hızlı ve birbiriyle bağlantılı şekilde yaşanmaktadır. Eğer mobbing durdurulmaz ise sürekli yaşanan bir durum haline gelmektedir⁸⁶.

Leymann'a göre mobbing sürecini başlatan olaylar beş aşamadan oluşmaktadır⁸⁷.

Birinci Aşama (Kritik Olay - Anlaşmazlık): Meydana gelen anlaşmazlık ya da kritik bir olay ile karakterize edilmektedir. Bu aşamada henüz mobbing söz konusu değildir, ama dönüşebilme olasılığı fazladır. Psikolojik veya fiziksel rahatsızlığı mağdur edilen kişi hissedemeyebilir.

İkinci Aşama (Psikolojik ve Saldırgan Hareketler): Saldırganın yaptığı psikolojik saldırı ya da eylemler mobbingin başladığını göstermektedir.

Üçüncü Aşama (Yönetimin Katılımı): Çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü sorumluluğunu kabul etmeyen yönetim, psikolojik ve saldırgan hareketler aşamasındaki olaylarda bizzat yer alırsa durumu doğru değerlendiremeyerek olayları hatalı gösterirse olumsuz bir döngü içine girmektedir. Yönetim ve diğer çalışan iş arkadaşları üçüncü aşamada hedef alınan kişinin kişisel özelliği ile alakalı hatalar bulmaya çalışmaktadır.

Dördüncü Aşama (Mağdurun Damgalanması): Mobbin olayı sonucunda mağdura uğrayan kişi sorunları çözmek için destek almaya ihtiyacı duyması, işletmede mağdurun hali hakkında doğru olmayan yorumların yapılmasına yol açmaktadır. Mağdurun akıl hastası ya da zor olarak bu aşamada anılması açısından önem taşımaktadır. Sağlık uzmanlarının ve yönetimin etkinliği büyük olmaktadır, çünkü bu aşamada doğru kanat getirilemeyen bir yargının oluşması bu döngüyü

⁸⁵ Helen Cowie, Paul Naylor, Ian Rivers, Peter K. Smith, Beatriz Pereira. "Measuring Workplace Bullying", *Agression an Violent Behavior*, 7/1, (2002): 33-51.

⁸⁶ Pınar Tınaz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2008).

⁸⁷ Leymann. The content and development of mobbing at work.

hızlandıracağından önemli olmaktadır. Bu durumun sunucunda zorunlu istifa ya da işten çıkarmalar mümkün olmaktadır.

Beşinci Aşama (İşten Çıkarılma): Mağdur diğer aşamalara katlanamayarak istifasını istemek zorunda kalabilir ya da yönetim mağduru işten çıkarabilmektedir. Bu olay mağdurda travma yaratarak duygusal gerilim, stres bozukluğu ve sonrasında psikolojik bozukluklara yol açmaktadır.

Mobbing sürecinin anlaşılması en karmaşık ve zor olan evresi başlangıç evresi olmaktadır. Mobbing sürecinin getirdiği psikososyal, ekonomik ve fiziksel zararların etkileri büyümeden sosyologlar ve psikolog gibi uzman kişilerce çalışanlar bilinçlenmeli, mobbinge müdahale edilmeli veya durdurulmalıdır. Mobbing uygulamaları ve yönetimle birlikte uzman kişilerce uygun görülen çözümler mağdur kişiye uygulanmalıdır⁸⁸.

Mobbing sürecini Çögenli ve Asunakutlu, tiyatro oyununa benzetmektedir⁸⁹. Birinci sırada yer alan temel faktörlerden en önemlisi olan oyunun ortaya çıkmasında konu olan kötü davranışlar ve oyunun gösterimini sağlayarak hedef aldıkları bir kişiyi ya da grubu işten soyutlama, bezdirmeye çalışan kişi "mobbing uygulayanlar (mobbingciler)" olmaktadır. İkinci sırada ise oyunu istemeden oynaması zorunlu kılınan kişi, mobbing uygulayıcısının hedefindeki "mağdur (mobbing uygulanan kişi)" olmaktadır. Üçüncü sırada bu tiyatro oyununu kimi zaman destekleyen kimi zamanda oyuna müdahalede bulunarak sonlanmasını sağlayan ya da mağdurun tek kalmasını önleyecek "izleyiciler (seyirciler)" bulunmaktadır.

2.5. MOBBİNG SÜRECİNDE ROL ALANLAR

İş yaşamı içinde bulunan herhangi bir mobbing sürecinde rol üstlenmeye aday olabilmektedir.

Çalışma yaşantısında oluşan mobbing sürecinde üç grup halinde rol üstlenenler bulunmaktadır.

- Çalışanın bir bahaneden dolayı veya kişiliğinden kaynaklı diğer bireylere yönelik olumsuz davranışlar sergilemesi mobbing uygulayıcısı olarak değerlendirilir.

- Hırslı, güçlü ve işte başarı gösteren çalışan, bir süre sonra amirin rakip olacağını düşünmesiyle mobbinge uğraması olasıdır.

⁸⁸ Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)".

⁸⁹ Mehmed Zahid Çögenli, Tuncer Asunakutlu ve Zeynep Nihan Türegün. "Gender and Mobbing: The case of Turkey." *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 9/3, (2017): 109-121.

• İşletmede çalışan bir kişi mobbing mağduru ve uygulayıcısı arasında geçen tartışma boyunca izleyici konumuna gelebilmektedir. Geçen süre zarfında mobbing uygulayıcısının safında yer alması mümkün olabilmektedir⁹⁰.

2.5.1. Mobbing uygulayanlar

İş ortamında hedeflediği kişi ya da kişilere yönelik, onları uzaklaştırma, sindirme ve itibarlarını zedelemek üzere ahlaksız ve kötü davranışlar sergileyen kişiler mobbingci olarak anılmaktadır. Moobbingci için iş yerinde hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak, zorbalık, saldırganlık, taciz, mobbing uygulayan ve duygusal tacizci gibi terimler kullanılmaktadır⁹¹.

Mobbingcinin taşıdığı birtakım özellikler yer almaktadır⁹².

- Gösterdiği tavırdan pişmanlık duymamaktadır.
- Yaptıkları davranışın doğru olduğuna kendilerini inandırmaktadır.
- Keyfine göre hedef belirlemektedir.
- Bir nedene gerek duymadan mobbingi başlatmaktadırlar.
- Mağdura yaptıklarından ve içine düşürdüğü durumdan haz almaktadır.
- Diğer insanlara oranla daha hızlı sinirlenmektedir.
- Kişilerin normal davranışlarından art niyet aramaktadır.
- Onu etrafında kabul etmeyen kimse kalana kadar mobbing davranışlarını sürdürmektedir.
- Kişileri kontrol edebilmek için fiziksel eylemlere ve sözlü tehditlere başvurabilmektedir.
- Fiziksel görünüşünü kontrolü ve gücünü sürdürmek için önemsemektedir.
- Mobbingci patron ise çalışanlarına bağırıp hakaret edebilmektedir.
- Yönetici sınıfındaki mobbingcilerin genelinde yönetsel bilgi eksikliği bulunmaktadır.
- Aşırı ben merkezci, sevgi duygusunu tatmayan ve yaşamları gerilim içinde geçen kişiler olmaktadır.
- Psikolojileri bozuk, çocukluk zamanlarında rahatsız edici kalıcı olaylar yaşayan, duygusal anlamda ebeveyn yetersizliği hisseden kişilerin mobbingci olma ihtimali daha yüksektir.

⁹⁰ Tınaz, a.g.m.

⁹¹ Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

⁹² Mehmed Zahid Çöğenli. Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing, (Konya: Eğitim Yayınevi, 2018).

2.5.1.1. Mobbingci tipleri

İşletmede çalışanlara yönelik bazı kişiler istemsizce olumsuz, aşağılayıcı ve dışlayıcı davranışlar gösterebilmektedir. Aslında bu durum planlı yapılan bir taciz olmamaktadır. Lakin bu kişilerin kendinde fark edemedikleri davranış bozuklukları olabilmektedir⁹³. Bahsedilen davranış bozuklukları antisosyal, narsist, obsesif ve paranoid olabilmektedir.

2.5.1.1.1. Paranoid kişilik bozukluğu

Çocukluk yıllarında tutarsız ortamda büyüyenler, kendini idare etmeyi öğrenemeyenler paranoid kişilik bozukluğu oluşmasında en çok görülen vakaların arasında yer almaktadır. Paranoid kişilik bozukluğu gösteren kişilerin belirleyici özellikleri bulunmaktadır⁹⁴.

- Her şeyi kontrol edebilmek, olacakları önceden bilmek ve belli bir rutin içerisinde olmak istemektedir.
- Genellikle şüphe duyma ve güvensizlik hissetmektedir.
- Kendinden beklentileri fazla, devamlı gergin, kuşkucu, soğuk davranışlı, sevgilerini göstermek istemeyen, kendileriyle geçimi zor olan kişiler olmaktadır.
- Paranoid özellikler gösteren biriyle ittifak oluşturup daha sağlam yıldırma mekanizması sergileyebilmektedir.
- Toplumda var olan farklı etnik, sosyoekonomik ve sosyokültürel gruplara karşılık önyargılı tavır sergileyebilmektedir.
- Aşırı ketum ve sır tutmaları nedeni aleyhine değerlendirileceğini düşünmelerinden kaynaklanmaktadır.
- Nedensiz yere insanların onu aldattığını, zarar verdiğini ve sömürdüğü şüphesini taşımaktadır.
- Devamlı olarak kin besleme ve küçük hadiseleri bile affetmeme davranışları göstermektedir.
- Sıradan sözlerden tehdit edildiğini ve aşağılandığı fikrini çıkarmaktadır.

Mobbinge başvuran kişilerin paranoid kişilik bozukluğunu gösterme olasılığı diğer kişilik bozukluklarına göre daha fazla olmaktadır. Çünkü paranoid kişilik bozukluğu taşıyan kişiler kendilerine saldırılacağını sanıp daha önce saldırma eylemi içine girmektedir⁹⁵.

⁹³ Fatma Cansu Güloğlu. "İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi". (Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014).

⁹⁴ Jale Minibaş Poussard ve Meltem İdiğ Çamuroğlu. *Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim*. (İstanbul: Akılçelen Kitaplar, 2015).

⁹⁵ Minibaş Poussard, İdiğ Çamuroğlu. *Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim*.

2.5.1.1.2. Narsistik kişilik bozukluğu

Kendisini aşırı önemseyen, her şeyden ve herkesten daha üstün olduğunu varsayan kişiler narsistik kişilik bozukluğu taşımaktadır. Narsistlerin bir takım belirleyici özellikleri bulunmaktadır⁹⁶.

- Kendilerinin daha güçlü, kusursuz, mükemmel ve deha olduklarını sanmaktadırlar.
- Her şeyin hakları olduğunu sanmaktadırlar.
- Fırsat anında tartışma yaratan ve tartışmayı devamını sağlayarak daha da kötüleşmesi için uğraşırlar, düşmanlık beslemektedirler.
- Acımasızca mağdur ettikleri kişi karşısında küstah, kendimi beğenmişlik tavırları göstermektedirler.
- Başka bir kişinin kendini eleştirmesine, yenildiğini düşünmesine, hafife alınmaya karşısında aşırı öfkelenirler ve öç almak isterler.

2.5.1.1.3. Antisosyal kişilik bozukluğu

Birlikte yaşama anlayışı bulunmayan, herkesin kendi gibi düşündüğünü sanan, sosyal kurallardan yoksun, yalnız kalmayı seven, insanlara karşı alaycı tavır sergileyen, yaptığı hataları önemsemeyen, taciz eden kişiler antisosyal kişilik bozukluğunu taşımaktadır. Antisosyal kişilerinde birtakım sergiledikleri davranışlar bulunmaktadır⁹⁷.

- Kavga çıkarmaktan zevk duyarlar.
- Özel hayatları yolunda gitmez, ilkel davranışlarda bulunurlar.
- İstediklerine ulaşana kadar kural tanımazlar.
- İşlerini küfrederek, fiziksel şiddet uygulayarak, bağırarak yaptırmaya çalışırlar.
- Kendinden başka çalışanları basit görür ve önemsemezler.

2.5.1.1.4. Obsesif kişilik bozukluğu

Mobbing uygulayanlarda obsesif kişilik bozukluğu sık rastlanan bir durumdur. Bu kişilerin gösterdiği birtakım özellikler bulunmaktadır⁹⁸:

- Duygularını gizleyerek mantıklarını öne çıkarma ihtiyacı hissederler ama bunu başarılı olarak yapamamaktadır.
- Sakladıkları korkuları bulunmaktadır. Bu nedenle çevrelerinde olup bitenlere hâkim olma çabaları ile panik yaparak yok olma ve kaybolma korkusunu barındırmaktadır.

⁹⁶ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

⁹⁷ Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

⁹⁸ Minibaş Poussard, İdiğ Çamuroğlu, "Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim".

- Çevresi ve ebeveynleri tarafından gururlandırılmak, sevilme için bütün işlerini kusursuz yapmaya çalışmaktadır. Aşırı düzenli, kontrolcü, mükemmeliyetçi olmaları gerektiği düşünülerek yetiştirildikleri için obsesif kompulsif kişilik bozukluğu gösterebilmektedir.
- Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu yaşayan bireyler örnek kişi olarak gösterilmesi için fazla çaba sarf etmeleri gerektiği, bunu yaparak kendilerini daha iyi hissedeceğini zannetmektedir.
- Kendilerini işlerine kaptırırlar, sosyal hayatları geri plana atmaktadır.
- Eksik ve hataları sürekli bulmaya çalışmakta, fazla kontrolcü olmaktadır.
- İşlerini kusursuz yapmak için çok irdemeleri işi bitirememesi gibi sonuçlara yol açabilmektedir.
- İnsanlara yönelik anlamsız ve gereksiz baskıları uygulamaktadır.
- Kendi gibi çalışanların da iş yapmasını ister, yapamadıkları durumlarda ise onlarla iş yapmayı kabul etmemektedir.
- Fazla detaycı olmaları bazen işin esas amacının ne olduğunu unutabilmektedir.
- Dürüstlük, doğruluk ve ahlak unsurlarına karşı aşırı hassasiyet göstermektedir.

2.5.2. Mobbing mağdurları

İş yaşantısı olumsuz davranışların yöneltildiği kişiler mobbing mağduru olarak değerlendirilmektedir. Leymann, mağdur edilen kişinin kötü davranışları anlayabilmesi gerektiğini ve içinde yer aldığı sorunun farkına varılması önemli olduğunu "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" sözleri ile dikkat çekmek istemektedir⁹⁹.

Mobbing mağdurları hakkında çalışmalar yapan Leymann ve bazı araştırmacılar mağdurların taciz edildikten sonra psikolojileri değiştiği için tacize uğramadan önce karakterlerinin ve psikolojik durumları hakkında fikir edinmenin zorlaştığı öngörmektedir¹⁰⁰.

Mağdurları dikkate alarak yapılan birtakım çalışmalara göre mobbing mağdurlarının birtakım davranışları üzerine madur edildikleri tespit edilmiştir¹⁰¹.

- İçine kapanık, özgüven eksikliği ve depresyona eğilim gösteren bireyler olmaktadır.

⁹⁹ Çögenli, Asunakutlu ve Türegün. "Gender and mobbing: The case of Turkey.", 115.

¹⁰⁰ Meltem Güngör. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, (İstanbul: Derin Yayınları, 2008).

¹⁰¹ Derya Deniz. Mobbing (İşyerinde Yıldırma): İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle, (İstanbul: Fam Yayınları, 2012).

- Genellikle kötü davranışlara maruz kalan mağdurlar küçük, zayıf ve genç yaşta olmaktadır.
- Mobbinge maruz kalan mağdurlar için genellikle kurban, mobbing mağduru, mobbing kurbanı, duygusal saldırıya uğrayan, mağdur gibi sıfatlar kullanılmaktadır.
- Kendilerini korumaktan aciztir veya koruyamamaktadır.
- Fiziksel kiloları genellikle ortalamanın altında, zayıf ya da ortalamanın üzerinde, şişman olmaktadır.
- Başka çalışanlara kıyasla stres durumunda daha paniktir ve kaygılanmaktadır.
- Mobbing mağdurları ile ilgili Çobanoğlu'nun yaptığı araştırmaya göre mağdurların duygusal zekâ seviyesinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aldıkları eğitim etkileyici ve parlak olmaktadır.
- Hayatla ilgili iddiaları genelde düşük düzeyde tutmaktadır.
- İşlerine bağlı, işiyle bütünleşen, işyerindeki saygıya önem veren, örgütün amaçlarına katkı sağlayan kişiler olmaktadır.
- Psikolojik açıdan uyarılma eşikleri düşüktür.
- Mobbing mağdurları genellikle dürüst ve çalışkan çalışanlar üzerinde yapılmaktadır.
- Geçimsiz olmasıyla, işte yaptığı hatalarla, yavaş olmasıyla bazı mağdurlar diğer çalışanların da performanslarını kötü yönden etkilemektedir. Bu yüzden mobbingin oluşmasına mağdur zorlamaktadır.

2.5.3. Mobbing izleyicileri

Mobbing durumlarında mobbingci ve mağdur haricindeki işletmede bulunan tüm çalışanlara seyirci (izleyici) denilmektedir¹⁰². İzleyici olarak mobbing de yer alan bireyler mobbing sürecine dolaylı olarak katılan, olaylara karşılık genellikle susmayı tercih eden, yansımaları yaşayan kişiler olmaktadır¹⁰³.

Mobbin izleyicilerine dair birtakım özellikler bulunmaktadır¹⁰⁴:

- İzleyiciler mobbing süresince kendilerini arada kalmış gibi göstermektedir.
- Mobbing sürecinin uzamasında izleyiciler fazla etkisi bulunmaktadır.
- İzleyiciler mobbing süreciyle bir alakası yokmuş gibi davranmaktadır.
- Kendilerine özgüvenleri fazla ve iki yüzlük yapmaktadır.
- Mobbinge alakalı bir sorunu kabul etmemektedir.

¹⁰² Çögenli, Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing.

¹⁰³ Güngör. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.

¹⁰⁴ Çögenli, Asunakutlu ve Türegün. "Gender and mobbing: The case of Turkey.", 116.

- Mobbing mağdurunu izleyiciler çok nadir yalnız bırakır ve mağdurların tarafında genellikle yer almamaktadır.
- İzleyici kişiler zaman zaman olaylara müdahilede bulunmadan sessizliği tercih etmektedir.

Tınaz'a göre mobbing durumunda izleyicinin sessiz kalması, mobbinge sebep olan olayları çözmek ve kötü davranışları sonlandırmak istememeleri nedeniyle çabalamaması mobbingci ile aynı değerde nitelendirilmektedir. Mobbing uygulayıcısını engellemek istemeyen izleyicinin korktuğu nokta kendisinin de mobbinge maruz kalacağını düşünmesinden kaynaklanmaktadır¹⁰⁵.

2.6. MOBBİNG'İN NEDENLERİ

Mobbing sürecinin ortaya çıkması birçok unsura dayanmakta ve olabildiğince karmaşık bir işlem olmaktadır. Mobbingin bu nedenle tek bir unsurdan kaynaklı olduğunu düşünmek süreci değerlendirirken yanlış sonuçlara ulaşmaya neden olmaktadır¹⁰⁶. Leymann, insanların kendi eksikliğini bastırmak için mobbing uyguladığını düşünmektedir. İnsanların kendi hakkında ve konumları ile ilgili korkuya, endişeye ve heyecana kapılmalarına tepki olarak başkalarına mobbing uygulamaktadır. Leymana göre mobbingcilerin dört temel nedeni bulunmaktadır; genel nedenler, kişisel nedenler, kurumsal nedenler ve sosyal nedenler olarak başlık altında toplanabilmektedir¹⁰⁷. GÜDÜLENMİŞ, bilinçli, planlı şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan mobbing davranışları çeşitli saldırgan tavırları içermektedir. Sosyal ve kurumsal unsurlarda kişisel faktörler kadar mobbing davranışlarının sergilenmesine neden olmaktadır¹⁰⁸.

2.6.1. Genel nedenler

- Bir gruptaki kuralları uymaya ve kabul etmeye kişiyi zorlamak: kişinin kuralları reddettiği durumda gitmesi yönünde düşüncesi bulunmaktadır. Ama grubun belli kuralları olması durumunda güçlü ve kaynaşmış olacağına inanmaktadır.
- Düşmanlıktan hoşlanmak: istenmeyen kişinin uzaklaşması ve hemen kişiden kurtulma düşüncesi ile mobbing yapmaktadırlar. Başlangıç hiyerarşisinin mobbing sürecinde fazla bir önemi bulunmamaktadır; alt,

¹⁰⁵ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

¹⁰⁶ Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.

¹⁰⁷ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

¹⁰⁸ Hülya Gül. "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing- Psikolojik Yıldırma", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8/6, (2009): 15-520.

eşit ve üst pozisyonundaki bireyler kişisel memnuniyetsizlik dürtüleriyle mobbing sürecini başlatmaktadır.

- Can sıkıntısından zevk duymaya çalışma: bir takım mobbing uygulayıcılarının esas amacı kişiyi uzaklaştırmak istememesi olabilmektedir. Sadist ruhlu bu mobbing uygulayıcıları yaptıkları davranışlardan zevk duymaktadır.
- Önyargıların pekiştirilmesi: Mobbing uygulamanın bir başka nedeni ise önyargılı düşündür. Belirli bir sosyal, etnik ya da ırka mensup bireylerden sevmedikleri gruba ait olan kişilere yönelik mobbing uygulayabilmektedirler.

2.6.2. Kişisel nedenler

Mobbing uygulayıcısı ve mağdur kişisel nedenlerden kaynaklanan mobbing durumunun oluşmasına neden olan unsurlar olarak değerlendirilmektedir¹⁰⁹:

- Mağdurdan kaynaklanan mobbingin nedenleri arasında; işyerlerinde erkek bireylerin çoğunlukta olması tek bir kadın bulunması, aynı şekilde kadın birey sayılarının fazla erkek bireyinse yalnız olduğu durumda birtakım bahaneler ile mobbinge maruz kalmaktadırlar. Diğer karşı cins çalışanlara göre tek kalan bireylerin daha parlak kariyerlerinin bulunması, duygusal zeka seviyesinin daha yüksek olması, inançlarının farklı olması, çok yaşlı ya da genç olmaları, farklı köken ve ırka ait olmaları, fazla yakışıklı veya güzel olmaları, farklı giyim tarzlarına sahip olmaları, özgüvenlerinin düşük olması, davranışlarının pasif kalması, işe yeni girmesi ya da işletmede sevilen birinin çıkması durumunda işe alınması gibi bahaneler ile mobbing maruz kalmaktadır.
- Mobbing uygulayıcısından kaynaklanan nedenler arasında; güvensizlik, korku, kıskançlık, benmerkezcilik, kendini aşırı beğenme, düşmanca davranışlardan hoşlanma, ahlak bekçiliği, birtakım kurallara uyma zorunluluğu, psikolojik problemler, ön yargılı davranmak, mağduru rakip olarak görme, mağduru yeteneklerini çekememe, canı sıkıldığı için zevk duyacağı bir iş arayışı gibi faktörler sıralanabilmektedir.

2.6.3. Kurumsal nedenler

Örgüt kültürünün mobbing sürecinin başlamasında önemli bir konumu bulunmaktadır. Birtakım işletmelerde mobbingin oluşması için zemin hazırlanmakta, mobbing uygulanabilmesi destekler nitelikte yaklaşımlar bile gösterilmektedir. Kurumların bu tarz davranışları engelleyememesi, işyeri ortamını denetlenememesi

¹⁰⁹ Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

ya da gereken cezalar açısından politikaların olmayışı mobbingcilerin, mobbing sürecine devam edecekleri ve bu durumdan kurumlarında mobbing sonucuna katlanmak zorunda olacaklardır¹¹⁰.

İnsanlar yaşantısının bir kısmını işte çalışarak geçirmektedir. Çalışanların monoton döñüşen iş hayatında, her gün aynı işyerinde bulunması, işinin değişmemesi, aynı insanları ve eşyaları görmesi uslanmalara neden olabilmektedir. Kuruluşların iş çeşitlendirmesini yapmayıp, faaliyetleri ihmal etmesi ya da önemsememesi çalışanların monotonlaşan iş yaşantısından dolayı bıkkınlık haliyle bazı çalışanlar başka bir çalışana karşı farklı davranabilmektedir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda mobbing olayı ortaya çıkabilmektedir. Kurumların ekonomik krizle karşılaştığı zamanlarında sadece mali yapılar değil, insanların psikolojileri de etkilenmektedir. Bazı kişiler bu dönemde daha gergin ve sinirli olurlar ve diğer insanlara karşı toleransları azalır. Kurumlarda ekonomik kriz dönemlerinde bir kişi istem dışı seçilebilir ve hedef alınarak mağdur edilebilmektedir. Kriz dönemlerinde ayrıca işsizlik meydana gelebilmekte, bu nedenle de kurumlar çalışanlara mobbing uygulayarak çalışanlara kıdem tazminatı ödememek için kendiliğinden istifa etmelerini sağlayabilmektedir¹¹¹.

Mobbing olayının başlamasına neden olan faktörler arasında kuruluşun yönetim tarzı da önemli bir yer tutmaktadır. Yöneticilerin yetersizliği, yönetim şeklinin kötü olması, sık sık değişen idari uygulamalar, amaç gütmeyen ve profesyonel olmayan bir şekilde yönetilen kuruluşlar, organizasyon yapısı, kurumdaki iletişim problemleri, görev ve yetkilerin net olarak belirtilmemesi, gruplaşan çalışanlar ve katı hiyerarşik sistem gibi nedenler, mobbingin oluşumunu tetiklemektedir¹¹². Kuruluşlarda çalışanların arasında artan rekabet, sorumluluk ve yetki dağılımında haksızlıklar yapılması, terfi ve ödöl dağıtımındaki adaletsizlikler, tutarsız davranışlar, çatışmaların meydana gelmesi mobbingin oluşmasında ayrıca etken faktörler olmaktadır¹¹³.

2.6.4. Sosyal nedenler

İş yaşantısında mobbingin görülme sıklığı, toplumun kültürel, sosyal, ekonomik, ahlaki değer ve kuralları ile yakından ilişkili olmaktadır. Mobbingin oluşmasına sebep olan sosyal faktörler; bölgelerarası göç, yabancılaşıma, işyerlerinde uygunluğun önemsenmemesi, hemşeri kayırmaları, kişinin kendine güvenin eksikliği, sınırsız

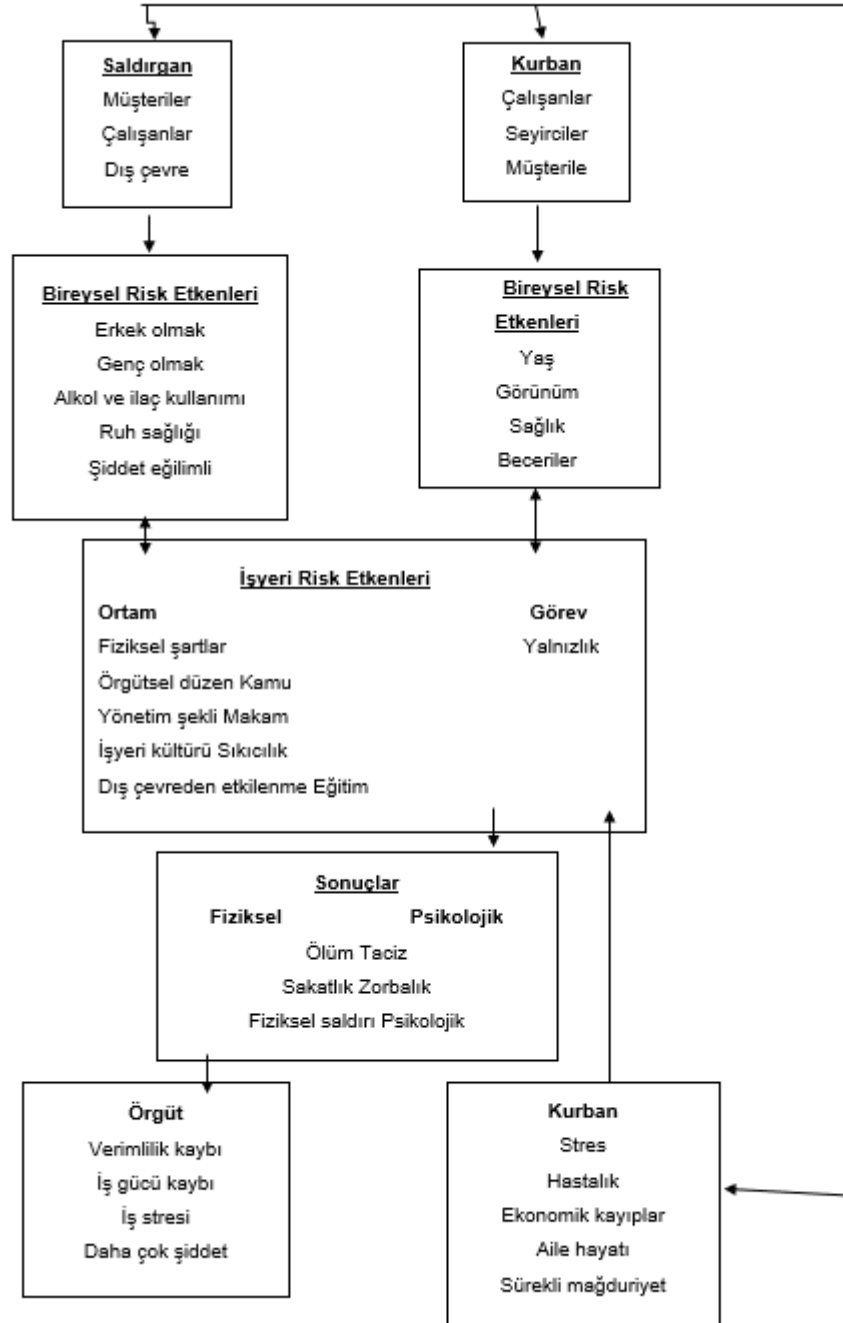
¹¹⁰ Şule Aydın Türkoğlu. ve Emrah Özkul. "İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı Ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7/2, (2007): 169-186.

¹¹¹ Hüseyin Gün. Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying), (Ankara: Lazer Yayıncılık, 2009).

¹¹² Gün, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying).

¹¹³ Çiğdem Kirel. "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/2, (2007): 317-334.

özgürlük, üretim sürecinde çalışanları insandan çok bir araç olarak görme, şiddet ve baskıya önem verme, bireyciliğin etkin olması gibi unsurlar bulunmaktadır. Ayrıca, işbirlikçi çalışma kültürünü görmezden gelme, kapasitelerin üstünde çalışanlara iş yükleme, değişim ve yeniliklerin çalışanlara karşı kullanılması, aşırı rekabet ve küreselleşme, çalışanları yenisi gelir ve değişir şeklinde görme de sosyal faktör olarak değerlendirilmektedir¹¹⁴.



Şekil-1 İşyerinde Psikolojik Şiddet Döngüsü

¹¹⁴ Ümit Atman. "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing." *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 3/1, (2012): 157-174.

2.7. MOBBİNG DAVRANIŞLARI

Mobbinge yönelik davranışların tespitini yapmak ve mağdurların mobbinge ne sıklıkla maruz kaldığını belirlemek oldukça önem taşımaktadır. Araştırmacılar ve bilim insanları çeşitli mobbing davranışların varlığından söz etmektedir. Ancak mobbinge dikkat çeken ilk kişi Dr. Heinz Leymann'dır¹¹⁵. Leymann mobbing ile ilgili davranışları 5 ana başlık altında 45 çeşitli davranış şeklinde ele almaktadır. Mobbing davranışıyla birlikte tekrarlanma süresinin en az altı ay olduğunu belirterek, tekrarlama sıklığının da önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Dr. Heinz Leymann'ın mobbing ile ilgili davranışları şu şekilde tanımlanmaktadır¹¹⁶:

2.7.1. Kendini gösterebilmesini ve iletişim kurabilmesini engellemeye yönelik davranışlar

- Amirler çalışanların kendilerini gösterme olanağını engellemektedir.
- Söz hakkı verilmemektedir.
- İş arkadaşların ya da meslektaşların öne çıkmasını engellemektedir.
- Mağdura yönelik yüksek sesle azarlama ve bağırarak konuşulmaktadır.
- Yapılan işle ilgili devamlı olarak eleştiri almaktadır.
- Özel yaşantıya yönelik sürekli eleştiri almaktadır.
- Telefonla sık sık rahatsız edilmektedir.
- Sözle yapılan tehditler olmaktadır.
- Yazılı tehditler gönderilebilmektedir.
- Göz teması ve jestlerle iletişim kabul edilmemektedir.
- İmalarda bulunan iletişim kabul edilmemektedir.

2.7.2. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar

- Mağdurla çevresinde bulunan diğer çalışanlar konuşmamaktadır.
- Mağdurdur başkalarıyla konuşamamakta ve birilerine ulaşması da engellenmektedir.
- Hedef kişiye başka çalışanlardan farklı bir iş görevlendirilmektedir.
- Hedefe alınan kişiyle meslektaşlarının iletişim kurması sınırlandırılmaktadır.
- Mağdur ortamda görünmezlikten gelmektedir.

¹¹⁵ Çögenli, Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing.

¹¹⁶ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

2.7.3. İtibara yönelik saldırılar

- Bireyler hedef kişinin arkasından kötü konuşmaktadır.
- Gerçeklikle alakası olmayan söylendiler yayılmaktadır.
- Mağdur kişiyi komik durumda gösterilmektedir.
- Hedef kişiye ruh hastası gibi gösterilmektedir.
- Akıl sağlığı değerlendirilmesi için baskı yapılmaktadır.
- Mağdur edilen kişinin bir engeli ile alay edilmektedir.
- Kişiyi komik göstermek için sesi, jestleri ya da yürüyüşünün taklit edilmektedir.
- Din ve siyasetle alakalı görüşlerle dalga geçilmektedir.
- Özel hayatla dalga geçilmektedir.
- Mensup olunan milletle dalga geçilmektedir.
- Kendine güvenini zedeleyecek bir işle görevlendirilerek yapmaya zorlanılmaktadır.
- Emekler doğru olmayan şekilde ve küçük düşürücü şekilde yargılanmaktadır.
- Mağdurun aldığı kararların sürekli olarak sorgusu yapılmaktadır.
- Hedef kişiye alçaltıcı lakaplar takılmaktadır.
- Cinsel sözlü tacizler yapılmaktadır.

2.7.4. Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar

- Hedef kişi için özel iş atamaları yapılmamaktadır.
- Görevlendirilen işler geri elinden alınmaktadır, mağdur yapabileceği yeni bir iş dahi bulamaktadır.
- Hedef kişiye devamlılığı için gereksiz işler verilmektedir.
- Mağdurun olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilmektedir.
- Devamlı olarak işi değiştirilmektedir.
- Mağdurun kendine güvenini zedeleyecek işler verilmektedir.
- Yapmayacağı işler verilerek itibarlarının alçalmasını neden olmaktadır.
- Maliyet yönünden yük oluşturabilecek genel olarak zarara uğratılmaktadır.
- Çalışma ya da ev içi ortamı etkileyecek zararlar verilmektedir.

2.7.5. Kişinin sağlığına yönelik saldırılar

- Sağlığı etkileyecek ağır işleri yapmaya zorlanılmaktadır.
- Fiziksel olabilecek şiddetle tehdit edilmektedir.
- Hedef kişiyi sindirmek için ufak şiddetler başvurulmaktadır.
- Direkt cinsel tacize uğramak zorunda kalabilmektedir.
- Daha şiddetli fiziksel şiddetle karşı karşıya gelebilmektedir.

Yapılan her mobbing vakasında bu davranışsal belirtilerin hepsinin olma olasılığı bulunmamaktadır. Ancak bu davranışlar kasti ve devamlı olarak yapılırsa mobbingin oluşmasına imkân tanımaktadır. Mobbing davranışlarından rastgele biri bir birey için sorun olurken, bir başka birey için sorun olmamaktadır. Bu davranışların yöneltildiği bireyin rahatsızlığa uğraması, çalıştığı ortamdan uzak durmak istemesi, zarara uğradığını düşünmesi ve en az 6 ay sistematik olarak maruz kalması mobbingi belirtmektedir¹¹⁷.

2.8. MOBBİNGİN ETKİLERİ

Mobbingin etkileri; birey, kurum ve toplum olmak üzere üç ana başlık altında gösterilebilmektedir.

2.8.1. Birey üzerindeki etkileri

Mağdur edilen kişi mobbing süreci içinde en fazla zarara uğrayan ve etkilenen olmaktadır. Sistematik ve kasti olarak tekrar eden mobbingin etkileri, mağdurda giderek artan zararları ortaya çıkmaktadır¹¹⁸:

- Mobbingi uygulayan üst düzey çalışanlar ilk başlarında, mağdura sanki olayın tek sorumlusu kendileriymiş gibi ön yargıyla yaklaşmaktadır. Bu nedenle, kurban zor ve nevrotik bir kişi olarak görülmektedir.
- Mobbing olayı boyunca mağdur pek bir şey yapamamaktadır. Problemin oluşma nedenini anlamaya çalışır, ancak zamanla sanki kendisiymiş gibi algılayabilmektedir.
- Mağdur giderek artan ve yoğunlaşan mobbing davranışları ile başa çıkamaz hale gelerek günlük yaptığı işleri yapamamakta ve kendini daha güçsüz, savunmasız hissedebilmektedir.
- İş yerinde günlük zamanının çoğunu işyerlerinde geçiren mağdur, iş sonrası mobbing etkisinden kurtulamadığı için son derece kaygılı ve depresif

¹¹⁷ Polat, Oğuz ve Işıl Pakiş. "Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz." *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4, (2012): 211-217.

¹¹⁸ Einarsen, Ståle. "Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach." *Aggression and violent behavior*. 5/4, (2000): 379-401.

davranarak olayları ve sosyal ortamdaki ve ailesindeki gerilimi yansıtabilmektedir.

- Yöneltilen davranışların sebeplerini anlayamayan mağdur saldırgan ve sinirli olabilmektedir.
- Bireye karşı yapılan mobbing stresi tetiklemektedir. Depresyon, uykusuzluk ve sinirlilik haliyle stres belirtilerinin göstergesi olmaktadır.
- Mobbing mağdurunun özgüveni azalmakta, verimliliği düşmekte, içine kapanık, alıngan, hassas ve çekinik hallerine neden olmaktadır.
- Mağdur çalıştığı işletmeden uzaklaşmak isteyebilir. Misal olarak; işe geç başlayabilir, sürekli rapor alır, işe gitmemek için bahaneler üretir, sık sık izin alabilmektedir. Bu süreç istifaya bile yol açabilir.
- Mobbing mağduru sosyal ortamlarından uzaklaşabilir, aile veya arkadaşlık bağları sarsılabilir, sorumluluklarını yapmak istemeyebilmektedir.
- Mobbinge maruz kalan kişi çevresindeki insanların bile kendini anlayamadığını, yardım edemeyeceğini düşünebilmekte ve kendilerini yalnızlığa iterek soyutlamaktadır.
- Kendini çaresiz hisseden mağdur, diğer insanlardan kendini izole eder ve hiç kimseye güven duymamaktadır.
- Mobbing mağdurunun fiziksel ve psikolojik sağlık tedavilerinin yapılması için gereken harcama, düzenli gelirini işinden ayrılmasıyla kaybedebilmesi mobbingin ekonomi üzerindeki etkisinin sonucu olmaktadır.
- Mağdurda mobbing sonucunda uykusunda dişini sıkma, immün mekanizmasının zayıflaması, cilt problemleri, kilo kaybı ya da artışı ve saç dökülmesi yaşanabilmektedir.
- Takıntılı davranışlar, sürekli tedirginlik hali, saldırgan tavırlar, sıkıntılı rüyalar görme gibi psikolojik etkiler yaşarken uyuşturucu, alkol, sigara gibi kötü alışkanlıklara da yönelme eylemleri göstermektedir.
- Mobbing maruz kalanlar ve tanık olan çalışanlar arasında en az mobbinge mağduru kadar tanık olanların da kötü olarak etkileri görülebilmektedir.
- Mobbing sürecinin en son aşamasında mağdur kişi panik atak, şiddetli depresyon, kalp krizi gibi problemleri yaşayabilmekte intihar girişimlerinde bile bulunabilmektedir.

Savaş'a göre, mobbing davranışlarının olumsuz sonuçlarına ek olarak mağdurun geçerli sebeplerle istifa etmesi veya sözleşmesini feshetmesi, işini minimum maliyetle sonlandırmasına neden olabilmektedir. Bu tür vakaların yaşanması, diğer çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmasına nedeni

olabilmektedir. Böylelikle işyerlerinde günümüzde mobbing davranışlarının yapılması, çalıştırının iş sözleşmesini feshetmesine karşılık tehlikeli bir alternatif olabilmektedir¹¹⁹.

2.8.2. Kurum üzerindeki etkiler

Mobbing sürecinde yalnızca bireyler etkilenmemektedir, örgütü de önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Kurumlarda ortaya çıkan mobbing pek çok huzursuzluğa, kafaların karışmasına ve çatışmaların meydana gelmesine etken olmaktadır¹²⁰. Araştırmalara göre mobbinge maruz kalan kişiler; tacize uğrayan, işkence edilen, eziyet çeken aşağılanmış olarak değerlendirilmektedir. Kurum içinde bu niteliklerle tanımlanan kişilerin var olması kurumun imajının sarsılmasına neden olmaktadır¹²¹. Mobbing durumu kurumlarda oluşması durumunda kuruma duyulan güvenin azalmasına, saygınlığın ve tercih edilmesi yönünden kayıplara yol açabilmektedir¹²².

Mobbing olayının yaşanması sebebiyle işyerinde grup çalışmaları ve birlikte olma duygusu da zedelenmektedir. Bu durum yapılan işin etkinliğini, kalitesini ve üretimi düşmekte, dolayısıyla itibar ve müşteri kaybedilmektedir. Mobbing olayı ile diğer çalışanlarında performans düşüşleri yaşanmakta ve etkileri görülebilmektedir. Çalışanların işyerlerine olan güven duygusu azalabilir ve çalışma ortamlarında gerginlik söz konusu olabilmektedir. Bu durum kurumun genel performans düzeyinde düşüşlere neden olabilmektedir¹²³.

Güngör'e göre mobbinge maruz kalan bireylerin hastalıkla veya mazeretle izinler kullanması, işe geç başlaması, verimliliğin azalması durumlarında dolayı görevini aksatmaktadır. Bu aksaklıkları giderebilmek için kurum yeni işçi alımını yapar ya da çalışanlarını daha fazla iş yükleyerek ek maliyetlere katlanmak gibi olumsuzluklar ile karşılaşabilmektedir. Ayrıca mobbinge uğrayan mağdurun işinden ayrılmak istemesi de hem kendi açısından hem de kurum açısından istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına ve maliyet yönünden önemli kayıpların oluşması beklenmektedir. Kurumun için önemli fayda sağlayabilecek olan mobbing mağdurun gelecek vaat eden kişiler olması mümkün olmaktadır. Böyle bireylerin kurumdan ayrılması maliyet zararlarına yol açarken yerine yeni birisini almak, eğitimlerini sağlayabilmek içinde ek maliyetler gerekmektedir¹²⁴.

¹¹⁹ Fatma Burcu Savaş. "İşyerinde Manevi Taciz", (İstanbul: Beta Yayınları, 2007)..

¹²⁰ Atman, "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing".

¹²¹ Kirel, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler.

¹²² Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.

¹²³ Savaş, İşyerinde Manevi Taciz.

¹²⁴ Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.

2.8.3. Toplum üzerindeki etkiler

Mobbing durumlarının yaşanması bireylerin işyerlerindeki halini etkilediği gibi özel hayatını ve toplum yaşantısını da olumsuz yönde etkilemektedir. Şimşek'in araştırmalarına göre mobbing oluşumunun yaşandığı durumlarda çalışma barışı zedelenen iş hayatı, kişileri mutsuz etmekte ve dolayısıyla ailelerin mutsuz ederek toplumsal bir problem haline dönüşebilmektedir¹²⁵. Mobbing vakaları toplumlarda psikolojik açıdan tükenen, mesleki yeterliliğini kaybeden, işsiz kalan ve sağlığı bozulan bireyler görülebilmektedir. İşten çıkan birey sayısının fazla olması, vergi kayıplarının nitelikli çalışan çalıştırmadan yaşanması, çalışanların erken emeklilik istemi, devlet destekli yöntemlere yönelimin artması gibi durumlar mobbingin yol açtığı toplumun ise katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetleri getirmektedir. Bunlara ek olarak mağdurun sağlığının düzelmesi için maliyet ve zaman harcamalarının arttığı görülmektedir. Bu durumda ise üretimdeki verimliliğin düşmesine etken olmaktadır. Mobbing mağdurların dolayısıyla toplum ile ilişkisi bozulmasına yol açmakta ve kurumların dışında devletin de ekonomik yönden yük almasına neden olmaktadır¹²⁶.

Mobbinge maruz kalan kişi bazen yaşadıklarının etkisini özel yaşantısına da yansıtabilmektedir, hatta kaba tavırlar sergileyerek şiddette yönelebilmektedir. Böyle durumlar eşlik ilişkilerini de etkileyebilmekte ve boşanmalara yol açabilmektedir. Bunun gibi ebeveyn ile çocukları arasında iletişim bozulmakta ve çocuğun psikolojik durumu da süreç boyunca olumsuz yönden etkilenmektedir.

Maliyet kayıpların ortaya çıkmasına etken olan mobbingin ayrıca, yabancılaşma, artan işsizlik, toplumun mutsuz olması, kişilerin birbirine karşı duyduğu sevginin zedelenmesi, iletişim bozuklukları, mahkemeleri mobbing konusuyla meşgul edilmesi şeklinde olayların oluşmasına neden olmaktadır¹²⁷.

Toplum içinde mobbing vakaları ile sürekli karşılaşmak, mobbing olaylarına karşılık veren çalışanlara dair kendilerini savunabilecekleri net ve açık bir hukuki düzenlemenin olmayışıyla diğer ülkeler nitelikli çalışanlar gitmek istemelerinin nedeni olmaktadır¹²⁸.

¹²⁵ Seyhan Ertek Şimşek. "Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009).

¹²⁶ Ertek Şimşek, a.g.t.

¹²⁷ Hülya Çay. "İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama." (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2008).

¹²⁸ Cengiz Çukur. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz, (Ankara: TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, 2016).

2.9. MOBBİNGLE MÜCADELE

İnsanlar toplumlar halinde yaşadığı için her bireyin kendi çıkarlarını düşünmesi birtakım sorunların ortaya çıkması ve anlaşmazlıkların oluşması beklenen bir durum olmaktadır. İş yaşantısının en önemli problemlerinden bir tanesi mobbing sorunu olarak değerlendirilmektedir. Mobbing görmemezlikten gelinir, çözüme kavuşturulmaz ise gün geçtikçe olumsuz durumların oluşması artacaktır. Mobbing durumunu ortadan kaldırmak için ilk olarak problemin farkına varılmalı ve belirlenmesi gerekmektedir. Mobbing ancak bu şekilde mücadele etme süreci başlamaktadır¹²⁹.

Mobbingin durumunun oluşmaması için verilen çaba, mobbing sonucunda meydana gelen hasarları düzeltebilme yönünde maliyetin daha az etkilenmesine ve verilen çabanın daha kolay olmaktadır¹³⁰. Mobbing sürecinin ilerlemesi ile meydana gelen zararlı durumların düzeltilmesi zamanla imkânsız olabilmektedir. Bu nedenle psikolojik, fiziksel ve ekonomik zararların düzeltilmeyecek durumlara gelmemesi için mobbing ile mücadelenin daha önceden başlatılması gerekmektedir¹³¹.

2.9.1. Bireysel başa çıkma

Tutar'a göre öncelikli olarak mobbing mağduru kişinin, bireysel mobbing ile baş edebilmesi için kendinden dolayı meydana gelmediğini ve olması beklenen bir durum olmadığını anlaması gerekmektedir¹³². Mobbing mağdurunun mobbingcinin her dediğini kabul etmemesi, kendine güveninden şüphe duymaksızın bireysel mücadele gücünü geliştirebilmesi, hukuki kurallar çerçevesinde tepkisini göstererek yönetimi ise haber vermesi gerekli olmaktadır. Mobbing olaylarını göz ardı etmemesi ya da sürece uyum sağlanmaması gerekmektedir. Mobbing mağdurunun kendine yöneltilen mobbingin kaynağını ve davranışları çözemediği için mağdurun ilk tepkisi üzülme olacaktır. Bu durum mağdurun kendini sorgulamasına neden olurken mobbingcinin de amacının yerine getirdiğini göstermektedir. Esasen olması gereken mağdurun direncini ve kişiliğini geliştirebilmesi için çaba gösterilmeli, kendine özsaygısının yerine getirilmesi sağlanmalı, becerisi, nitelikleri ve mesleki açıdan bilgileri geliştirilmesi gerekmektedir.

Mobbingle mücadele edebilmek için işten ayrılma ya da işte kalarak mobbingle mücadele edilip edilmeyeceği konusunda olumlu bir sonuç doğuracak şekilde kararlar alınmalı ve bu duruma göre hareket edilmesi uygun görülmektedir. Gereksinimlere izin ya da sağlıkla ilgili raporlar alınmaması gerekmektedir. Aksi halde mağdurun işte

¹²⁹ Çukur, a.g.e.

¹³⁰ Çögenli, Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing.

¹³¹ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

¹³² Tutar, Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım.

bulunmadığı zamanlarda mobbing uygulayıcısı bu durumu fırsata dönüştürerek alehine planlar uygulayabilmektedir. Kendisine yöneltilen mobbingi mağdur kişi diğer çalışanların da bilmesini sağlayabilmeli, mobbing ile alakalı taciz, şiddet olaylarına dair somut bulguları belgelendirmesini yapmalı ve toplamalıdır. Mağdur iç dünyasında mobbing olayını yaşayarak bir köşeye çekilmemeli, gerekli gördüğünde yaşanan olayları yetkin kişiye bildirmeli, birimlerine anlatmalı ve mobbing konusunda uzman kişilerden destek alması gerekli görülmektedir¹³³.

Değer verdiği kişiler ile mağdur devamlı iletişimde olmalı, eğlenmeli, spora gitmeli, hobiler edinmeli, yazılar yazmalı, çevrelerinden kendisini soyutlamamalı, kendine inanmalı, sosyal ve aile çevresinden yardım almalı, özgüvenini tazelemeli, yapmaktan keyif aldığı işlere yoğunlaşmalı, yalnızlığa sığınmamalıdır¹³⁴.

2.9.2. Örgütsel başa çıkma

Yönetim karşılaştığı en zor problemlerden biri mobbing ile mücadele etme ya da önleme çalışmasıdır. Mobbing sürecinde olabildiğince en başların da davranışları belirlemek örgütün yapacağı en önemli adım olacaktır. İlk olarak mobbing vakasını bitirmek için mobbing oluşumuna kaynak olabilecek taraflar ve nedenlerin belirlenebilmesi gerekli olmaktadır¹³⁵.

Liderlik özelliği gösteren, adaletli ve eşitlikçi örgüt yöneticilerinin örgüt içi mobbing davranışlarının varlığını kontrol edebilmesi gerekmektedir. Örgüt içi mobbingi göz ardı etmek mobbing sürecini uzamasına sebep olmaktadır. Mobbing olayı meydana geldiğinden itibaren beklenmeden anında önlem alınmalı, çözümler üretilmelidir. Alınabilecek çözümlere örnek olarak¹³⁶:

- Mobbing hakkında çalışan ve yöneticilerin bilgilendirilmesi, farkındalıklar yaratılması üzerine eğitime açık olunmalıdır.
- Birbiri ile ilgisi bulunmayan birimlere mobbing taraftarları gönderilmemesi gerekir.
- Karar almaya katılım, yetkilendirilme, grup çalışmalarına gereken itina gösterilmeli ve bu konu ile ilgili çalışanlara destek verilmelidir.
- Mobbinge mücadelede çalışanların da katkılarıyla ortaklaşa bir plan hazırlanmalıdır.
- Mobbinge karşı hukuksal çerçevede önlemler alınabilmesi ve bu duruma yönelik disiplin cezalarının uygulanması gereklidir.

¹³³ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

¹³⁴ Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

¹³⁵ Çukur, Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz.

¹³⁶ Tutar, Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım.

- Mobbingle alakalı rahatsızlıklar bildirilmeli, detaylı araştırısı yapılmalı ve görmemezlikten gelinmemelidir.
- Örgüt içindeki bireylerin onuru ve şerefi korunmalıdır.
- Mobbing kurbanlarının fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından gereken her çeşit örgüt desteği verilmelidir.
- Kurum içi güven ve adalet oluşumlarını zedeleyecek bir davranışa, eyleme ya da söze karşı konulmalı ve eğer böyle bir durum söz konusu ise yetkililerin iletilmelidir.

2.9.3. Hukuk yoluyla başa çıkma

Mobbing ile ilgili Türkiye'nin hukuk sisteminde bir düzenleme yer almamaktadır. Mevzuatta mobbing kavramına yer verilmese bile mobbingin hukuki değerlendirilmesi kavramsal çerçeve aracılığı ile yapılabilmektedir. Günümüzde doktrinde psikolojik taciz ile ilgi araştırmalar yer verilmekte ve psikolojik taciz kavramını değerlendiren Yargıtay kararları bulunmaktadır. İlhan'a göre mobbing oluşumuyla alakalı mevzuatta direkt bir düzenlemenin bulunmayışı, Türkiye hukuk sisteminde psikolojik tacize maruz kalan bir bireyin korunmasına dair bir hükmün olmayışı anlamını taşımaktadır¹³⁷.

Mobbing mücadelesinde en önemli görev devlete ait olmaktadır. İlk olarak mobbing davranışları suç niteliğinde yaptırımlarda bulunmalı ve kanuna işlenmelidir¹³⁸.

Mobbing durumlarından çalışanları korumak için, psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi ile ilgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi bulunmaktadır. Bu genelge, mobbing vakalarının ortaya çıkmaması için mobbing toplam çalışma sözleşmesinde hükümler bulunmaktadır. Mobbing mücadelesinde destek vermek için ALO 170 hattı aracılığı ile uzman psikologlardan yardım ve destek alınabilmesi sağlanmaktadır. Aynı şekilde "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" ile destek sağlanmaktadır. Mobbing ile alakalı yapılan çalışmalarda bireylerin özel yaşamlarını korunmasına itina gösterilmektedir.

Günümüz Türkiye'de mobbing ile alakalı davalar artış göstermektedir. Bu durumda mobbing mağdurlarının haklarını aradıkları ve mobbing ile alakalı direkt yasal düzenlemelerde bulunulduğu gösterilmektedir. Mobbing davranışının sınırları ve kapsamı net ve açık bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Konu ile ilgili ihmallerin yapılması ceza hukukunda suç niteliğini taşımaktadır. Mobbinge maruz

¹³⁷ İlhan, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri".

¹³⁸ Rozi Mizrahi. "Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri." *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5/2 (2013): 443-452.

kalan kişilerin manevi ve maddi hasarlarını karşılayabilmek için kanunlar gereken düzenlemeleri içermektedir. Mobbing mağdurunun çalışanları içeren fesih hakkıyla başka tazminat haklarından farklı şekilde caydırma amaçlı "mobbing tazminatı" ödenmesiyle alakalı kanuni düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Mobbing konusunda özendirici olacak yazılı ve görsel yayınların engellenmesi sağlanmalıdır¹³⁹.



¹³⁹ Dilşat Özer. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu". İstanbul: Bilge Kadın Araştırma Merkezi 2009.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE MOBBİNG İLİŞKİSİ

İş ile ilgili olarak ya da görev sırasında meydana gelen kazaların ve yaralarının, işyerinde bulunan tehlike faktörlerinin engellenebilmesi, tedbir alınamayacak durumlarda ise tehlikelerin en az risk taşıyacak şekilde indirilmesi güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamını sağlayabilmek hedefinde yapılan düzenli çalışmalara iş sağlığı ve güvenliği altında değerlendirilmektedir. Bu nitelikte çalışma ortamlarında risk değerlendirilmelerin yapılması açısından işletmelerde var olan her bir unsurların analizi yapılmalıdır. Bahsedilen unsurların kötü etkileri oluşabilme durumların da bu unsurların ortamdaki kaldırma ya da en aza indirilmesi gerekli görülmektedir.

İş ortamlarında bulunan her etmen risk değerlendirmesi adı altında değerlendirilebilmekte, sağlık ya da güvenlik yönünden problemler oluşturabileceği düşünülen unsurlara müdahale de bulunulmakta, ilerleyen zamanlarda oluşabilecek meslek hastalıkları ve iş kazaları böylece engellenebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların güvenlik ve sağlıkları güvence altına alınmaktadır. İşletme, toplum ve ailenin etkilenebileceği manevi ve maddi açıdan kayıpların önüne geçilebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında meslek hastalıkları ve iş kazalarının sınırlandırılabilmesi açısından alınan önlemlerin psikolojik unsurlarında içermesi gerekli olduğu dikkate alınması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanları etkileyebilecek psikolojik etmenler nedeniyle somut olarak görülebilmesi olası olmayan etkinlerin bireylerde zaman içinde görülebilecek olumsuz sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Meslek hastalıkları ve iş kazaları risk unsurlarının çalışanlar üzerinde yoğun olarak yaşanabildiği gözlemlenebilmektedir. İşyerlerinin risk analizlerinin bu nitelikte değerlendirilmesi mobbing ve benzeri psikososyal unsurların da önem verilmesi gerekli kılınmaktadır.

Mobbing oluşumu olumsuz sonuçları açısından yaşamı kötü yönden etkilemektedir. Ülkelere, işyerlerine, mağdur ve mağdurun etrafındaki bireylere mobbing süreci ekonomik ve psikolojik yönden zarar vermektedir. Ülke, işyeri, çalışan ve çalışanın ailesinin korunması için iş sağlığı ve güvenliğine dair uygulamaların mobbing durumunda önemsenmesi ile mobbingin meydana getirebileceği meslek

hastalıkların ve de iş kazalarının engellenebilmesi, en aza indirgenmesi sağlanabilmektedir¹⁴⁰.

3.1. İŞYERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

İşyerlerinde mobbing faktörünün oluşumu gerilim haline ve çatışmalara neden olabilmekte, böyle bir durumun varlığında ise çalışma barışı kötü açıdan etkilenebilmektedir. Yani, işyerlerinde mobbing yıkım etkisi yaratabilmektedir¹⁴¹.

3.1.1. Psikolojik etkiler

Mobbingin etkisiyle çalışanların birbirleriyle çatışması ve uyumsuzluğu artabilmektedir. İşyerlerinde mobbingden kaynaklı anlaşmazlıkların ortaya çıkması ortamda güvensizliğe ve gerginliğe sebep oluşturmaktadır. İşyeri ortamında böyle bir iklimin hâkim olması çalışanlar arasında saygı çerçevesini, iş motivasyonlarını düşürürken grup birliğini de bozmaktadır. Ayrıca, bu olumsuz ortamda çalışanların yaratıcılıkları etkilenecek işyerinin kültürel değerlerinde de zarar görmesine neden olmaktadır¹⁴². İşletmelerde mobbing aşırı rekabet ortamlarının oluşmasına sebebiyet verirken, çalışanların işyerinde kalabilme mücadelesi vermesi işletmeyi başarıya taşıma hedefinden daha baskın olabilmektedir. Bu durum beraberinde çalışan bireylerin işlerine bağlılığını zedelemektedir¹⁴³.

İşyeri içinde mobbing olayının etkilerini görebildiği gibi işyeri haricinde de etkileri görülebilmektedir. Mobbinge maruz kalan mağdurun ve seyircinin işyerinde karşılaştığı problemleri kurum haricinde bir yere aktarma halinde işyerinin piyasa içindeki haysiyeti zarar görebilmektedir. İşyerindeki konunun dışarıya aktarılması ile çevrelerinde mobbing uygulayan işyeri ile alakalı olumsuz düşünceleri artmakta, işyerinin mobbing uygulayıcısı imajını pekiştirebilmektedir.

Mobbing sonucunda deneyimli ve yetkili çalışanların çıkması ve mobbing konusunun işletme dışına aktarılması durumunda işyeri marka değerini ve itibarını zedeleyebilmektedir. Mobbingin etkisiyle ortaya çıkan iş kazalarının meydana gelmesi ve bu çeşit iş kazaların oluşmasına neden olan kaynakların işyerindeki başka çalışanların işyerlerine olan güvenlerini zedelemekte ve işverenlerine yönelik tepkiler gösterebilmektedir¹⁴⁴.

¹⁴⁰ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁴¹ Pınar Tınaz. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 3. Baskı. (İstanbul: Beta Basım Yayım, 2011).

¹⁴² Hülya Aksakal Kaymakçı. "Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)", (Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sakarya 2008).

¹⁴³ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁴⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Ankara: 2014.

3.1.2. Ekonomik etkiler

Mobbing vakası sonucu meslek hastalığı ya da iş kazasıyla bitmesi ile işinden ayrılan çalışanın yerine işveren zorunlu olarak yeni birisini alması gerekmektedir. Bu durumda işveren personel eksikliği sürecinde ve yeni çalışanın eğitimi için ekstra maliyetler katlanmak zorunda kalmaktadır. İşe yeni alınan personelin işine alışması ve öğrenme sürecinde aldığı ücrete göre iş yapma kapasitesinin daha az olması, elemanın yapması gereken işi tam bilmedi durumlarda kazaların ve hataların oluşması da beklenmektedir. İşinden ayrılan bireyin görevinin bitim sürecinden beri işe yeni başlayan çalışanın geç işe başlaması yada başlayamamasından kaynaklı olarak atıl kapasite üretimin kaybedilmesi, yeni çalışanın işte kullanacağı araçlara alışabilmesi, bir süre kullanamaması unsurları sebebiyle üretimde verimliliğin düşmesi gerekçesi mobbing oluşumunun ortaya çıkardığı ekonomik etkiler olmaktadır¹⁴⁵.

İşletmedeki uzun süreçte üretimin durması İnsan kaynakları maliyet giderlerine ek olarak önemsenecek miktarlarda maddi kayıplara yol açabilmektedir. Mobbing kaynaklı iş kazalarının oluşması halinde makineler çalışamaz duruma gelmesi yeni makine alabilmek için işveren ek maliyetlere katlanmak zorunda kalmaktadır. Bu durumlara ek olarak personelin işinden çıkartılması hallerinde tazminat ödemek, performans düşüklüklerini düzeltebilmek için harcanacak maliyetler, çalışanın izin aldığı zamanlarda maaş ödemeleri ve hastalık vakalarında maddi giderlerin artması ekonomi üzerine mobbingin etkisinin fazla olduğu görülmektedir¹⁴⁶.

Hukuki boyutlarda hakkını arayan mobbinge maruz kalan bireyin mağdur oluşunu gidermek ve ispat etmek mahkemeye başvurusu işyerinin ekonomisini de etkilemektedir. Mobbingin sürecinin ilerlediği vakalarda maddi gider kaybının daha da ötesinde çalışanın intihara yönelmesi ya da birini öldürmesine kadar giden kötü durumlarda görülebilmektedir. Mobbingin bu kötü sonuçları bazı durumlarda işyerlerin kapanmasına kadar da gidebilmektedir. İşyerinin özellikle mobbing vakalarından kaynaklanan fazla miktardaki tazminat cezaları alması borsa hareketi açısından işletmelerinin önemli miktarda değer kaybetmesine neden olmaktadır¹⁴⁷.

3.2. MAĞDUR ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Mobbing uygulaması etkileri her çalışan bireyde farklı zamanlarda ve problemler ile ortaya çıkmaktadır. Mobbing davranışların devamlı ve sistemli bir şekilde uygulanması birey üzerindeki etkilerinin zamanla görülebilmesi ve süreç ilerledikçe de birey üzerinde psikolojik etkilerinin birikimiyle mağdura büyük zararlar vermektedir.

¹⁴⁵ Mustafa Kaya. "Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti", *Sayıştay Dergisi*, 97, (2015): 82.

¹⁴⁶ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

¹⁴⁷ Kaya, a.g.e.

Mobbing vakasının sonucunda öncelikle çalışanın sosyal imajı zedelenmektedir ve bu nedenle sosyal yaşamında da arkadaşlarından uzaklaşmaktadır. Mağdurun kaybettiği mesleki kimliği ve işyerinde diğer çalışanlar tarafından dışlanma duyguları sebebiyle sosyal ve aile yaşantısında da kendini sahipsiz ve tek başına görebilmektedir. Mağdur gelişen tüm bu olaylar karşısında dolayısıyla sorunun kaynağı olarak kendini görmekte ve kendini suçlamaktadır. Birey psikolojik olarak yıkım yaşammasının sonucunda sağlık durumuyla alakalı birtakım sorunları ortaya çıkabilmektedir¹⁴⁸. Mobbing mağdurunun sosyal yaşamındaki düzensizliklerde iş hayatını da tesir edebilmesi, iki taraftan da gelen etkiler nedeniyle problemleri daha fazla büyütülebilmektedir. Birey üzerinde bu denli baskının yoğunlaşmasıyla daha kötü sonuçlar doğmaktadır¹⁴⁹.

3.2.1. Psikolojik etkiler

Bireylerin mobbing sürecinden etkilenebilme durumları mobbing baskısının yoğunluğuna, psikolojik hallerine bağlı olarak mobbinge karşı gösterdikleri cesaret ve direnç seviyeleri değişebilmektedir. Bu duruma göre mobbingin etkisi altında kalma dereceleri de farklı olmaktadır¹⁵⁰.

1. derece; mobbing durumunda maruz kalan mağdurlar hayatlarında normal bir stresten bile etkilendikleri gibi gösterebilmektedirler. Mağdurun bu nedenle aile ve arkadaşlarıyla olan iletişimleri değişebilmektedir. Odaklanma problemleri, alınganlık, ara sıra yaşanan uykusuzluk ve ağlama tepkileri gibi vakalar devamlı görülebilmektedir .

2. derece; mobbing durumunda mağdur edilen kişide uyku düzensizliği, yüksek tansiyon, odaklanma problemleri, işyerine gitmek istememe, çok fazla kilo verme veya alma, ilaç ve alkol gibi sağlığa zararlı alışkanlıklara yönelim, bağırsak ve mide rahatsızlık problemlerini yol açabilmektedir. Böylelikle mağdur kişi ailesi ve çevresindeki bireyler ile ilişkisi bozulabilmekte, bu durumların sonucunda ise sağlık problemleri ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, mağdurun iş performansı da mobbingin yol açtığı problemler nedeniyle çalışma performanslarında düşüş görülebilmektedir¹⁵¹.

3. derece; mobbing durumunda mağdur kişide kalp krizi, şiddetli depresyon, panik atak gibi bazı önemli hastalıklara, kaza yapma olasılığını artması, diğer bireylere karşı şiddet gösterme eylemlerinde bulunabilmektedir. Mağdurun devamlı yaptığı işin eleştirilmesi, bireyin kendini aşağılaması, sıkıntı ve stres kaynaklı depresyona girebilmesi, çaresiz hissedebilmesi mobbing süreci boyunca devam

¹⁴⁸ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

¹⁴⁹ Çobanoğlu. Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.

¹⁵⁰ Tutar, Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım.

¹⁵¹ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

edebilmektedir. Hatta bu unsurlar mağdurun intihara yönelmesine bile sebebiyet verebilmektedir¹⁵². Mağdur artık bu aşamadan sonra psikososyal olarak tükendiğini hissetmektedir. Mobbing mağdurun psikolojisi hem kendisine hem de çevresine büyük zarar verebilecek hale gelmektedir. Hayatını bu psikolojiyle sürdürmeye devam eden mağdur birey mobbing uygulayıcısının davranışlarına maruz kalmaya daha açık duruma gelebilmektedir¹⁵³.

Mobbing mağdurları kendilerini savunmasız hissedebilir, kendine karşılık kötü davranışların yöneltilebildiğini düşünebilir, devamlı olarak kendine haksızlık yapıldığını savunabilir, kronik yorgunluk ve uyku uyuyamama problemleri ile karşılaşabilmektedir¹⁵⁴.

Mobbing mağduriyetleri giderilmez veya mobbing süreci çok ileri seviyede ise “yemek yemede veya içmede düzensizliklere, travmaya bağlı stres bozukluğuna, deri (kaşıntı, kızarıklık, pullanma, döküntü), beyin (panik atak, baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kayıpları, dikkat toplayamama), kas, sindirim (mide yanması, ülser), göz (göz kararması, bulanık görme), bağışıklık sistemi, solunum ve kalp rahatsızlıkları gibi problemler meydana gelebilmektedir¹⁵⁵.

1992 yılında Leymann yaptığı araştırma sonucunda, mobbing mağdurlarının yaşadığı tranvadan kaynaklı stres bozuklukları görüldüğü kanısına varılmış ve bu problemleri ise yedi gruba ayırmıştır¹⁵⁶.

“1. Grup: Odaklanma problemi, zihinde bulanıklık, agresif olma, hareket etmek istememe, saldırganlık gösterme, savunmasız ve huzursuz hissetme.

2. Grup: Yalnızlık, iştah kaybı, iletişim problemleri, kâbus görme, ishal, karın ve mide ağrısı, bulantı ya da kusma.

3. Grup: Ağızda kuruluk, göğüs ağrısı, kalp çarpıntısı, terleme, tansiyon ve nefes darlığı rahatsızlıklar.

4. Grup: Kas, sırt ve boyun ağrıları.

5. Grup: Türlü uyku bozuklukları.

6. Grup: Kollarda güçsüzlük ve dermansızlık.

7. Grup: Titreme, ürperti ve baygınlık.”

Mobbing mağdurların da stres bozukluğu travma sonucunda tespit edilen bireylerin, uyku halindeyken gün içinde maruz kaldığı kötü olaylar tekrar görmesi olayı

¹⁵² Şahin, “Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi”.

¹⁵³ Tutar, Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım.

¹⁵⁴ Marianne Borritz, Reiner Rugulies, Jakob B. Bjorner, Ebbe Viladsen, Ole A. Mikelsen, Tage S. Kristensen. “Burnout Among Employees In Human Service Work: Design And Baseline Findings Of The PUMA Study”. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34/1, (2006): 49-58.

¹⁵⁵ Fulden Fırat Çorbacıoğlu. “İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2018).

¹⁵⁶ Leymann. The content and development of mobbing at work

devam ediyormuş gibi hissettirmektedir. Mobbing davranışlarına karşılık duyguları hissedememesine bağlı olarak tepki gösteremez, aşırı fiziksel ve duygusal davranışları güçlü uyarımlar nedeniyle gösterebilmektedir. Mobbing travmasından kaynaklı olarak odaklanma ve motivasyon kaybı nedeniyle yaralanmalara ve kazalara zemin hazırlamakta, devamlı birilerine ihtiyaç duyma davranışlarında sergilemektedir.

3.2.2. Ekonomik etkiler

Mobbing, madur edilen kişinin psikolojisini etkilediği gibi ekonomisini de etkilemektedir. Mobbing mağdurunun kaybettiği fiziksel ve psikolojik sağlığını düzelebilmesi amacıyla ilaç ve tedavi için harcanan maliyet mobbingin ekonomiye etkisi olarak gösterilmektedir. Mobbing vakasının ilerlemesi halinde kişinin işinden atılması ya da istifasını istemesi nedeniyle işinden ayrılması, düzenli geliri sayesinde sağladığı yaşam kalitesini de kesilen maaşı nedeniyle devam edememektedir¹⁵⁷. Hatta mobbing ile mücadele edebilmek için mağdurun harcaması gereken hukuki boyuttaki maliyetlerde ekonomik boyutunun bir göstergesidir¹⁵⁸.

3.3. MAĞDURUN ÇEVRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bu başlıkta mobbingin mağdurun çevresi üzerindeki etkileri anlatılmaktadır. Bu etkiler psikolojik ve ekonomik etkiler olarak incelenecektir.

3.3.1. Psikolojik etkiler

Çalışanın mobbing davranışına maruz kalması işletmede içindeki verimliliği ve huzuru bozarken, bireyin özel hayatı da bu vesileyle etkilenebilmektedir. Nitekim mağdurun işyerinde maruz kaldığı davranışlar nedeniyle çektiği sıkıntıyı çocuklarına ve eşine yansıtabilmekte ya da çocuklarının psikolojilerini olumsuz yönde etkisi altına alabilmektedir. İşyerinde aşağılanan, eleştiri alan ve dışlanmayla karşılaşan birey, aile bireylerine karşı psikolojik ve fiziksel şiddet gösterme eyleminde bulunabilmektedir. Mağdur edilen kişinin kaybettikleri dışında, bakmakla sorumlu olduğu aile bireyleri de mağdur kadar etkilenebilmekte ve aile içi birliği bozulabilmektedir. Mobbingden kaynaklanan mağdurların problemlerini kötü davranışlar sergileyerek aile bireylerine yansıtmaları aile içi manevi ve maddi sıkıntılara yol açmaktadır¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).

¹⁵⁸ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁵⁹ Şahin, a.g.m.

3.3.2. Ekonomik etkiler

Mobbing olayı sonucunda eve gelir sağlayan bireyin iş kazası yapması ve maddi gelir kaynağından yoksun olması ailesinde problemlere yol açmakta, hatta diğer insanlara muhtaç duruma gelebilmektedir.

Maddi geliri temin eden bireyin mobbing sonucu iş kazası geçirmesi ve gelirinden mahrum kalması dolayısıyla ailesini de sıkıntı çekmesine, başka insanlara muhtaç durumuna gelmesine bile neden olabilmektedir. Sağlığı bozulan aile fertlerinin de tedavi alabilmesi ekstra maliyet harcamalarını oluşturacaktır¹⁶⁰.

3.4. ÜLKE VE TOPLUM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Mobbing vakası, uzun süreçte mağdur yönünden olduğu kadar işyeri ve toplum açısından da kayıplara sebebiyet vermektedir. Bu açıdan küçük çapta işyerinde, geniş çapta topluma dolaylı ya da direkt olarak mobbingin getirdiği olumsuz sonuçlar söz konusu olmaktadır¹⁶¹.

3.4.1. Psikolojik etkiler

Mobbing davranışları, mağdur, mağdurun çevresi ve işyeri ile birlikte aslında tüm toplumda etkileyen sonuçlara neden olmaktadır. Mağdurun kendisini, çevresini ve de işyerindeki tüm çalışanları etkilemesi sonucunda mobbingin toplum üzerindeki etkinliğini göstermektedir. Çünkü, mobbing durumu söz konusu olduğunda toplumun en küçük temel birimi olan ailenin bu oluşumdan kötü etkilenmesi toplumsal açıdan da problemlerin oluşmasına sebep olabilmektedir. Kendini bu süreçten sorumlu tutan, işini kaybetmiş bir kişinin var olduğu bir toplumda problemlerin oluşması kaçınılmaz olacaktır¹⁶².

Ülkeler ve toplumsal açıdan mobbingin oluşumunun en önemli aksiyonlarından birisi de ülkede karışıklıklara neden olmasıdır. Çünkü mobbing uygulamaları yaygın görülmesi durumunun da mobbinge maruz kalan mağdurları korunmasını sağlayamayan devletin otoritesi sarsılarak halkın güvenini sarsmasına ve devleti gereksiz görmelerine sebep olacaktır¹⁶³.

3.5.2 Ekonomik Etkiler

Ülke ekonomisine mobbingin uzun ya da kısa süreçte önemli miktarlarda zararlara yol açabilmektedir.

¹⁶⁰ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁶¹ Gülay Işkın. "İşyerinde Psikolojik Taciz". (Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010).

¹⁶² Adile Çavdarıcı. "Kamu Örgütlerinde Mobbing Algılamaları: Antalya-Isparta-Burdur Yüksek Öğrenim Yurtları Yöneticileri ve Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", (Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2011).

¹⁶³ Şahin, a.g.m.

İsveç'te Leymann tarafından yapılan bir araştırmada, mobbingin işyerinde her birey için maliyet payı yaklaşık olarak 30.000 ile 100.000 dolar arasında olduğu kanısına varılmıştır. 2000 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün rapor bulguları, her sene Almanya'da psikolojik problemler nedeniyle sağlık için izin almalarının 2,2 milyon dolarlık maliyeti bulunduğunu tespit edilmiştir. Almanya'da bu konu ile ilgili yapılan bir araştırma verilerine göre işyerlerinde 1,5 milyon çalışan bireyin mobbinge maruz kaldığı ve bu durumun ülke ekonomisine yaklaşık olarak 13 milyar euro maliyetinde zarar verdiği bildirilmiştir¹⁶⁴.

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'in 1992 yıllarında mobbingden kaynaklı toplam maliyetin 4 milyar doları bulunduğunun tespiti Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü tarafından uzman kişilerce yapılarak, raporlandırılmıştır. Londra Ticaret Odası'nın yaptığı araştırmalara göre 2000'li yılların başlarından ibaret İngiltere'de mobbingin ülke ekonomisine verdiği zarar senelik 2 milyar sterline ulaştığı açıklanmıştır. Mobbingin kaynaklı ortaya çıkan verimliliğin düşmesi, hastalıkla ilgili izinlerin artması, istihdam maliyetlerinin yükselmesi ve iş kazaları nedeniyle iş günleri kaybı 19 milyon sayısını bulduğu belirtilmiştir¹⁶⁵.

Sağlık problemlerinin mobbingle ilgili olarak yaşanması sigorta ve gider masraflarının yükselmesine, işsizliğin artmasına, nitelikli ve yetenekli çalışanların kapasitelerinden daha altında bir işle çalıştırılmasından kaynaklı olarak vergi kayıpları toplumu ekonomik alanda etkileyici sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca, devlet destekli programlara başvuru isteğindeki artış, erken emekliliğe ayrılan birey sayılarının artması da ekonomik yönden toplumu etkilemektedir. Mobbing mağdurlarının kaybettikleri mesleki yeterlilikleri, mağdur kişilerin psikolojisini etkileyerek sağlıksız, tükenmişlik hali yaşayan bireyler haline getirerek toplumu atıl gibi bir kapasiteye dönüştürmektedir. Mobbing bireysel olarak yaşanan bütün problemleri birbiriyle bağlantılı şekilde topluma da yansıtabilmektedir. Bu nitelikte iş gücü yetersizlikleri ve verimliliğin düşmesiyle toplumun refah seviyesi azalmakta, mutsuz ve problemlili kişilerin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin ve toplumların ekonomisine maddi zararlar vermektedir¹⁶⁶.

3.5. İŞ PERFORMANSINA ETKİLERİ

Bu bölümde mobbingin iş performansına etkileri anlatılmaktadır.

¹⁶⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Ankara 2014.

¹⁶⁵ Kaya. "Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti".

¹⁶⁶ Candan Ürgenç. "İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing". (Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2018).

3.5.1. Mobbing faileri bakımından

Mobbing faili mobbing olgusunun esas sorumlusu olsa bile, mobbing davranışı nedeniyle bu bireylerde de iş performanslarında azalma görülmektedir. Mobbingin oluşum süreci sistemli ve sürekli şekilde devamını sağlamak için yapılan davranışlara bakıldığında, failin performansının büyük bir kısmını mobbingi uygulayabilmek için yönelttiği görülebilmektedir. Mobbing failinin mobbing davranışları iş performanslarına fazlaca zararlı olabilmektedir¹⁶⁷.

3.5.2. Mobbing mağdurları bakımından

Mobbinge maruz kalan bireyler mobbing sebebiyle olması gereken zamanda işlerini bitirememekte, iş kazalarının oluşması artmakta, stresli ve gergin bir işyeri ortamı oluşmasıyla da performans kayıpları yaşanabilmektedir. Mağdur edilen birey yaşadığı bu olumsuz duruma karşı görevlerini olması gerektiği gibi yerine getirememektedir. Mağdur kişiyi görevlerini yapamaz hale getiren mobbing faili ayrıca, diğer çalışanların da iş verimliliğini düşürebilmektedir¹⁶⁸. İş verimliliğinin düşmesi çalışanların işten soğumasına ve yaratıcılıklarında zedelenmesine sebep olabilmektedir¹⁶⁹. Özellikle mobbinge maruz kalan bireyin sosyal ve psikolojik yönden tükenmişlik yaşaması mağdurun iş verimliliğinde ani düşüslere yol açabilmektedir. İş yerinde yaşanan kötü etmenler nedeniyle mobbing mağduru maruz kaldığı baskıyı dengeleyebilmek için çabalarken sürekli izin almak ister ve geç işe başlamak gibi çalışma performansını etkileyecek davranışlar sergileyebilmektedir. Yani, izin kullanmaya, hastalık raporu almaya ve işe devam etmemeye yönelimi artmakta, zaman içinde de kuruma olan bağlılığı azalmasına yol açmakta ya da bağlılığı kopmaktadır. Bunlara ek olarak mobbing sebebiyle işyerlerinde meslek hastalıklarında ve iş kazalarında oluşma olasılığı artmaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazalarına sebebiyet veren tüm bu etmenler altında psikolojik faktörlere dayandığı görülebilmektedir¹⁷⁰. Mağdurların performansını, iş stresinin oluşmasını ve iş memnuniyetini etkileyebilen en önemli unsur mobbing olmaktadır. Araştırmacılar mağdur bireylerin iş verimliliği konusunda mobbingin etkilerini çeşitli şekilde değerlendirmektedir¹⁷¹.

¹⁶⁷ Davenport, Pursell. *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

¹⁶⁸ Hilal Öztürk, Elif Dereli Eke, Nazenin İpek, Aynur Müdüroğlu ve Rehat Faikoğlu. "Mobbing (Psikolojik Yıldıрма), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri", *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2/1, (2015): 27-33.

¹⁶⁹ Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing".

¹⁷⁰ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁷¹ Yeter Demir. "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, (2009): 99-111.

Ankara’da 2009 senesinde finans sektörü içinde faaliyetlerde bulunun bir kamu kurumundaki genel müdürlükte görevli olan üst, orta ve alt kademelere dayanan bir araştırmaya göre, amirden kaynaklanan mobbing unsurunun iş stresini artırması, mobbing davranışından itibaren yönelik saldırının iş verimliliğine direkt olumsuz etkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durumun iş verimliliğine olumsuz yönde dolaylı yollardan etkilediği sonucuna varılmıştır¹⁷².

Mobbing davranışları ile ilgili 2017 senesinde il belediye personel çalışanları kapsamında kurumsal bağlılık algısı bağlamlarında etkinliğini konu alan bir çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ve mobbing algısının karşıt yönlerde yer aldıkları sonucuna varılmaktadır¹⁷³. 2010 senesinde Erzurum’da dört hastaneden kaynak alınarak yapılan 395 tane sağlık çalışanları üzerinde çalışılan bir araştırmaya konu olarak iş tazminatlarının mobbing ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Mobbinge durumuna maruz kalma ile iş tazminatları arasında anlamlı zıt yöne bir ilişki söz konusu olduğu doğrulanmıştır¹⁷⁴. İstanbul ilinde 2016 ve 2017 yılları arasında 243 sayıdaki bankada çalışan bireyler üzerinde yapılan araştırmaya göre, iş performanslarına ve stres yaşamalarına mobbingin etkili olduğu sonucuna varılmıştır¹⁷⁵.

Mobbing ile ilgili dünya genelinde araştırmaların yapılması işlerinden memnun olan çalışanların iş performanslarının ve verimliliğinin çok daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Yani bu durum, iş memnuniyeti azalan bir çalışan bireyin mobbing gibi unsurlar varlığında iş performanslarına olumsuz yönde etkilemiştir. Bunu Norveç’te yapılan bir araştırma örneğine göre, 745 sayıda asistan hemşireler mobbinge maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar kıyaslandıklarında mobbing mağdurlarının iş memnuniyeti olabildiğince az olabildiği, maruziyet yaşamayanların ise oldukça yüksek olduğu ve de iş performanslarını olumlu yönde olduğu sonucuna varılmıştır¹⁷⁶.

İtalya Mobbinge Karşı Dayanışma Derneği tarafından yapılan araştırma da İtalya’daki bir işyerinde mobbing mağduru iki çalışanın 6 ayda iş performanslarında düşüş görülmüştür. Bu çalışanlardan birisi on hafta, diğer çalışan ise sekiz hafta işten ayrı kaldığı görülmüş ve bu süre boyunca işyerinde %5 oranını bulan üretim kapasitesi düştüğü bildirilmiştir¹⁷⁷.

¹⁷² Demir a.g.m.

¹⁷³ Ahmet Güven. “Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Belediyelerde Bir Araştırma”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 64, Winter III. 64, (2017): 303-315.

¹⁷⁴ Fatih Karcioğlu ve Sevil Akbaş. “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24/3, (2010): 139-161.

¹⁷⁵ Murat Kesebir. “Mobbing’in Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul’da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11/2, (2018): 154-169.

¹⁷⁶ Stale Einarsen, Stig Matthiesen ve Andres Skogstad. "Bullying, Burnout And Well-Being Among Assistant Nurses." *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*. 14, (1998): 563-568.

¹⁷⁷ Kaya. “Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti”.

3.5.3. Mobbing seyircileri bakımından

Mobbing sürecinde seyirci niteliğindeki çalışanlar zamanında görevlerini yerine getirememektedir ve bu bireylerin iş kazası yapma olasılığı daha yüksek olmakta, performansta kayıpları yaşanmaktadır. Ortamın gergin hale gelmesi başka çalışanlarında işlerini aksatmasına, izin almalarına ve sağlık raporu almaları arttığı görülebilmektedir. Böyle bir durumun varlığında mağdur dışındaki çalışanlarında işyerine bağlılık duygusu da zedelenmektedir¹⁷⁸.

Mobbing davranışını nedeniyle işletmelerdeki diğer bireyler de kendini mağdur olabilecek gibi görmeye başlar, yönetici ve işletmeye yönelik bağlılık ve güven duyguları azalmaktadır. Mağdur gibi diğer çalışanlarda bu durum karşısında sürekli izin almak istemine, daha da ileride istifa ve erken emeklilik taleplerinde bulunmalarına yol açabilmektedir. Mobbing sürecinde bu durumlar göz önüne alındığında çalışanların iş performanslarında etkileri olumsuz olacaktır¹⁷⁹.

İngiltere'de yapılan bir araştırmada ise, işyerlerinde mobbing olayında en az iki bireyin tanık olduğu ve tanık bireylerin beşte birinin işini bıraktığı belirlenmiştir¹⁸⁰.

3.5.4. Genel olarak işletmeler bakımından

Mobbing vakası sonunda; çalışanların birbirleri arasındaki anlaşmazlık ve çatışma artar, işyerinde güvensiz bir ortamı oluşur, çalışanlar arasındaki saygı azalırken, etkileri çalışma performanslarına yansımaktadır. Bu durumda çalışanların ekip halinde çalışmasını da bozmaktadır. Çalışanların yaratıcılığının kaybettiği böyle bir işletmenin iş kültür değerlerinde yıkım yaşanması mümkün olabilmektedir¹⁸¹. Mobbing süreci dolayısı ile sadece çalışan mağduru etkidiği sanılsa da mobbing devam ettikçe işyerinin genel iş başarısı üzerinde de olumsuz olacak sonuçlar doğurmaktadır¹⁸².

Mobbing süreci sonucunda işyerinde mobbing uygulayanların, mağdur ve diğer iş çalışanlarının verimliliğini ve işine gösterdikleri özeni azalttığı görülmektedir. Nitekim işletme açısından maddi kayıpların yanında çalışma performansları konusundada büyük zararlar yol açmaktadır¹⁸³. İş yerinin kârını iş verimliliği ve performans kayıpları düşürmektedir.

¹⁷⁸ Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi".

¹⁷⁹ Semra Tetik. "Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi." *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010. 1, (2010): 81-89.

¹⁸⁰ Kaya, "Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti".

¹⁸¹ Aksakal Kaymakçı, "Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)".

¹⁸² Kaya, a.g.e.

¹⁸³ Hüseyin Yavuz. "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma". (Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2007).

İş performansı ve verimlilik kaybı da işletmenin karlılığını etkiler. Bu niteliklerin esas alan bir araştırmada, mobbin vakasının işyerinde genel performansını azalttığı yönünde kanısı olumsuz sonuçlarını göstermektedir¹⁸⁴. Mobbing vakaları yalnızca maruz kalan bireyi etkilediği ile kalmayıp işyerindeki bütün çalışanların çalışma potansiyellerini de etkileyebilmektedir¹⁸⁵.

Mobbing durumlarında ortaya çıkan kötü sonuçları mobbing mağdurunun özel biriminde, genel çalışma performansı işyerinin geneleninde önemli seviyede azalabilmektedir. Çünkü mobbinge maruz kalan kişinin yetkileri ve gücü elinden alınması verimliliği ve üretim kapasitesi sınırlandırılması üzerine işyerinin başarıma gücünde mobbing davranışlarından direkt olarak kötü yönden etkilenebilmektedir¹⁸⁶.

Almayan'da yapılan bir araştırmanın sonucuna göre, bin personellik bir işletmenin mobbing vakalarından direkt maliyet giderleri 112 bin dolar, mobbingin dolaylı yollardan maliyeti de 56 bin doları bulduğu ifade edilmektedir¹⁸⁷.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2001 yılında yapılan 9000 kamu çalışan bireyleri üzerinden değerlendirilen araştırmada, mobbinge iki yılda bir maruz kalan çalışanların %42 oranında kadın çalışanlardan oluşurken, %15 oranında ise erkek çalışanlarından oluştuğu bildirilmektedir. İş yerinin bu durum karşısında maliyet giderleri çalışma performansları yönünden 180 milyon doları bulduğu saptanmaktadır¹⁸⁸.

Avusturalya Devleti'nde ise 2001 senesinde uluslararası kapsamında çalışılan bir araştırmada ortalama seviyede Avusturalya'da bulunan bir işletmenin çalışma performansları değerlendirilmiştir. Nitekim çalışmaya göre, mobbing davranışların performans düşüklüğü sebebiyle kurumların maliyetinin en düşük 16.977 AUD\$ olarak hesaplanmıştır¹⁸⁹.

Mobbing oluşum sürecinde ilk olarak maruz kalan mağdurlar büyük hasarlar almaktadır, fakat hem ekonomik hem de psikolojik yönden hasarlar mağdurun çevresinde bulunan bireyleri ve mobbing süreci içinde tanık olan herkesi etkileyebilmektedir. Bu durum mobbingin hedef alınan kişiyle sınırlı kalmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularına göre mobbing olgusu mağduru ve diğer çalışan bireylerin başarıma gücünü kötü yönde önemsenecek seviyelerde etkileyebilmektedir.

¹⁸⁴ Güloğlu, "İşyerinde Psikolojik Yıldıma (Mobbing Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi".

¹⁸⁵ Minibaş Poussard, İdiğ Çamuroğlu. *Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim*.

¹⁸⁶ Aksakal Kaymakçı, "Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)".

¹⁸⁷ Dokuzer, Bülent. "Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama)". Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde 2018.

¹⁸⁸ Hilal Öztürk, Elif Dereli Eke, Nazenin İpek, Aynur Müdüroğlu ve Rehat Faikoğlu, "Mobbing (Psikolojik Yıldıma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri".

¹⁸⁹ Michael Sheehan, Paul McCarthy, Michelle Barker, Monika Henderson. "A Model for Assessing the Impacts and Costs of Workplace Bullying", *Paper Presented At Thestanding Conference On Organizational Symbolism (SCOS)*, Trinity College Dublin, 2001.

İş yerlerin kurumsal saygınlığını, maliyet, üretim ve çalışma performanslarını düşüklüklerine neden olmaktadır. Mobbing vakaları tek bir bireyden başlayarak ülke geneline kadar olumsuz sonuçlar doğurabilecek domino etkisi yaratabilmektedir.

Mobbing süreci içinde yer alan mobbing uygulayıcısının amacına ulaşması sonucunda galip olarak düşünülse de aslında mobbing davranışlarının etkisiyle iş performansları düştüğü ve bireysel saygınlıklarını kaybettikleri için bu süreçten hasar almaktadır. İşyerinin yönetiminin tek hâkimi mobbing uygulayıcısı olması durumunda mobbing failinin galip gelebilmek için bütün olanakları kullanması karşılığında tüm çalışan, işletmeye madden ve manevi kayıpları yerine koyamayacağı boyutlara ulaştırabilmektedir. Bütün bu sonuçlardan mobbing sürecinin galibi olmadığı ve bu olay örgüsünde bulunan her taraftarın önemli hasarlar aldığı bir gerçektir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

Bu bölümde evren ve örneklem, araştırma modeli, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi, verilere ilişkin olarak güvenilirlik analizi, normallik analizi, araştırmanın hipotezlerine ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. YÖNTEM VE MODEL

“ İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Faktör Olarak Mobbing ” : Ofis çalışanları arasındaki ilişkiyi betimlemeyi amaçladığımız çalışma modeli, nicel yaklaşımda ilişkisel tarama araştırmasıdır. Nicel bir yaklaşımda, değişkenler arasındaki ilişki gözlemlenerek nesnel olan yaklaşımlar test edilir. Bu değişkenler genellikle ölçme araçları ile ölçülebilmekte ve sayısallaştırılarak istatistiksel işlemlerle analiz edilebilmektedir. Bu çalışmada, nicel yaklaşımda tarama yöntemi kullanılmıştır¹⁹⁰. Tarama çalışmalarında, mevcut durum herhangi bir müdahale olmaksızın açıklanmakta ve ortaya çıkarılmaktadır. Yaşananlar değil, var olmaya devam eden durumlar tartışılır. Bu tür çalışmalarda araştırmacı, üzerinde çalıştığı olguyu kontrol etmez ve araştırma durumuna ve verilere müdahale etmez¹⁹¹.

Tarama çalışmaları geniş bir popülasyon üzerinde yapılmaktadır. Araştırmacı tarafından belirlenen soru maddeleri mevcut cevap maddeleri kullanılarak cevaplanır. Araştırmacılar, seçilen yanıt öğelerinin neden kaynaklandığından ziyade nasıl dağıtıldığıyla daha fazla ilgilenmektedir¹⁹². Genel tarama modeli birden fazla ögeye sahip bir evrende evren hakkında kapsamlı bir yargıya varmak için, tüm evrende ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama çalışmalarıdır. Bu tarama modelinde, işlem sırasında ilişkisel tarama yapılabilmektedir¹⁹³.

¹⁹⁰ John W. Creswell Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları, çev. Selçuk Beşir Demir. (Ankara: Eğiten Kitap 2017).

¹⁹¹ Veysel Sönmez ve Füsün Gülderen Alacapınar. Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (Ankara: Anı Yayıncılık, 4. baskı 2016).

¹⁹² Şener Büyüköztürk, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel. Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (Ankara: Pegem, 25. baskı 2018).

¹⁹³ Süleyman Karataş. “Bilimsel Araştırma Yöntemleri”. *Akdeniz Üniversitesi Akademik Bilgi Sistemi*, 2012.

4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın çalışma evrenini, Bolu ili oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ofis çalışanları oluşturmakla birlikte evreni temsil etmesi amacıyla Bolu ilindeki bir kamu kurumu çalışanları seçkisiz olmayan örneklem yöntemi ile seçilmiştir.

4.3. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma kapsamında kullanılan verilerin tamamı katılımcılara sunulan ve araştırmaya yönelik soruların yer aldığı anketlerden elde edilmiştir. Söz konusu anketler 3 farklı bölüm bulunmaktadır. Bu bölümlerden ilkinde araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik bilgileri yer almaktadır. Anketin ikinci kısmında ise araştırmaya ilişkin olarak kullanılan Mobbing Davranış Türleri Ölçeği yer almaktadır. Anketin son kısmında ise İş Güvenliği Ölçeği yer almaktadır.

Kullanılan Sosyo-demografik bilgiler ile katılımcıların cinsiyeti,medeni durumu,yaşı,eğitim durumu,bulundukları firmadaki çalışma süreleri ve toplam çalışma sürelerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu parametreler göz önünde bulundurularak geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan “Mobbing Davranış Türleri Ölçeği” ve “İş Güvenliği Ölçeği” uygulanmıştır.

4.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma Bolu ilinde gerçekleştirilmiş olup örneklem kapsamında yer alan katılımcılara 300 anket formu dağıtılmıştır. Söz konusu anketlerden 261'ine geri dönüş yapılmış olmakla birlikte anketlerin 11'inde birden fazla işaretlemeler olması ve yanlış işaretlemeler yer alması nedeniyle 11 anket geçersiz kabul edilmiş ve araştırmanın örneklemini 250 kişi olarak belirlenmiştir. Söz konusu anketler araştırmanın normallik ve güvenilirlik değerlerini olumsuz etkilemesi nedeniyle araştırma dışında tutulmuştur.

Ölçekler, 2021 yılının 02 - 23 Haziran tarihleri arasında dağıtılmış ve toplanmıştır. Anket dağıtımında katılımcıların araştırmaya uygunlukları ve rahat doldurma durumları dikkate alınmıştır.

4.5. ARAŞTIRMADA VERİLERİN ANALİZİ

Veriler örneklem grubu kapsamında yer alan bireyler aracılığıyla sağlanmıştır. Bu araştırma iş sağlığı ve güvenliğini oldukça olumsuz etkileyen ve en önemli etkenlerden biri olan mobbingin ofis çalışanları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bağlam elde edilen veriler bağımlı ve bağımlı değişkenler olarak sınıflandırılmıştır. Daha sonrasında ise SPSS (Statistical Package

for the Social Sciences) adlı paket programın 22.0 versiyonlu programı aracılığıyla analize tabi edilmiştir.

Katılımcılardan elde edilen veriler kapsamında demografik değişkenlere bağlı dağılımların tespit edilmesi için frekans (N) ve yüzde (%) değerleri hesap edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarında yer alan maddelerin toplamı, ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri, tespit edilmiştir. Demografik değişkenlere bağlı olarak iş güvenliği düzeyi ve mobbing davranış türleri etkileşimine bağlı değişiklikleri tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi ve t-testi araçlarından yararlanılmıştır.

İstatistiksel analiz yöntemlerinden biri olan ANOVA testi gruplar içi varyans ortalaması ile grup varyansları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Söz konusu değerlerin artış göstermesine bağlı olarak gruplar arası ortalama farklılıklar artış göstermekte, değerlerin azalış göstermesine bağlı olarak ise ortalama farklılıklar azalmaktadır. Grup içi varyans değeri bir grup farklı değerlerin birbirleri ile aralarındaki varyans değişikliğini ifade etmekle birlikte değişiklik nedenini açıklamaktadır.

4.6. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve ölçekler kapsamında yer alan alt boyutların güvenilirlik değerlerini belirlemek amacıyla cronbach alfa testi kullanılmıştır. Cronbach's alfa katsayısı anketlerde yer alan sorularının tamamının varyans toplamı ile genel varyansın oranlanması sonucunda 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. Bu bağlamda ankette kullanılan sorularının bir bütün olarak nitelendirilebileceğinin belirlenmesi amacıyla cronbach alfa katsayısından yararlanılmaktadır. Alfa katsayısı değerinin bulunduğu aralıklara göre karşılanmış olduğu ifadeler aşağıda gösterilmektedir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise test güvenilirlikte değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise test düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise test oldukça güvenilirliktedir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise test yüksek derecede güvenilirlikli bir testtir.

Tablo-2 Çalışmanın Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	,972	29
İş Güvenliği Ölçeği	,719	32

Tablo-2’de yer alan verilere araştırma ölçekleri ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda verilerin elde edilmesi amacıyla kullanılan anketin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

4.7. NORMALLİK ANALİZİ

Araştırma kapsamında kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi için araştırmaya yönelik toplanan verilerin normallik analizi yapılmaktadır. Normallik analizi gerçekleştirilirken ilk olarak verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmektedir. Araştırmaya yönelik elde edilen verilerin normal olarak kabul edilebilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında bir değer alması gerekmektedir. Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin tamamının puanlamalarının -3 ile +3 arasında bir değer alması nedeniyle normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan ölçek ve ölçekler kapsamında yer ölçek boyutlarına ilişkin olarak varyasyon katsayılarının da normal dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi kapsamında parametrik teknikler kullanılmıştır. Bununla birlikte analizler kapsamında T-testi ve ANOVA testi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Tablo-3 Çalışmanın Normallik Analizi

<i>Test</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	2,4603	,85989	,552	-,557
Genel Mobbing	2,8265	1,07918	,425	-,825
Fiziki Şiddet, Alay ve Taciz	1,8629	,79160	,785	-,481
Azar, Eleştiri, Baskı	2,6967	,83560	-,217	-,842
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	2,2930	,79557	,339	-,141
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	2,8180	1,21399	,446	-,860
İş Güvenliği Ölçeği	3,3976	,31731	,230	-,814

4.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırma aşağıda belirtilen hipotezlere yanıt aramakta, belirtilmiş olan ilişkilere sonuç üretmektedir. (Araştırmanın bu bölümünde hipotezler belirlenmiş doğruluğu ise bulgular bölümünde saptanmıştır.)

H1: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

H2: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ile ve medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

H3: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

H4: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

H5: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve bulundukları firmadaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

H6: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve toplam çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

4.9. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde demografik değişkenlere göre dağılımların belirlenmesi amacıyla frekans (N) ve yüzdelere (%) hesaplanmıştır.

4.9.1. Katılımcıların sosyo-demografik bilgilerinin dağılımları

Tablo-4 Katılımcıların Cinsiyetlerinin Dağılımları

		Cinsiyetiniz			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	98	39,2	39,2	39,2
	Erkek	152	60,8	60,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 4’de gösterildiği üzere çalışmaya dâhil olan bireylerin 98’i (%39,2) kadın, 152’si (%) erkektir.

Tablo-5 Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımları

		Medeni durumunuz			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evli	177	70,8	70,8	70,8
	Bekâr	73	29,2	29,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 5’de belirtildiği üzere bireylerin 177’si (%70,8) evli, 73’ü (%29,2) bekârdır.

Tablo-6 Katılımcıların Yaşlarının Dağılımları

		Yaşınız			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	18-25	45	18,0	18,0	18,0
	26-34	86	34,4	34,4	52,4
	35-44	64	25,6	25,6	78,0
	45-54	33	13,2	13,2	91,2
	55+	22	8,8	8,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 6’da gösterildiği üzere çalışmaya dâhil olan bireylerin 45’i (%18,0) 18-25 yaş arasında, 86’sı (%34,4) 26-34 yaş arasında, 64’ü (%25,6) 35-44 yaş arasında, 33’ü (%13,2) 45-54 yaş arasında ve 22’si (%8,8) ise 55 yaş ve üzeridir.

Tablo-7 Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımları

		Eğitim durumunuz			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Lise	64	25,6	25,6	25,6
	Ön lisans	96	38,4	38,4	64,0
	Lisans	54	21,6	21,6	85,6
	Diğer	36	14,4	14,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 7’de gösterildiği üzere bireylerin 64’ü (%25,6) lise mezunu, 96’sı (%38,4) ön lisans mezunu, 54’ü (%21,6) lisans mezunu ve 36’sı (%14,4) diğer olarak belirtmiştir.

Tablo-8 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Sürelerinin Dağılımları

		İşyerinizdeki çalışma süreniz			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	52	20,8	20,8	20,8
	1-5 yıl	66	26,4	26,4	47,2
	6-10 yıl	86	34,4	34,4	81,6
	10-15 yıl	24	9,6	9,6	91,2
	15+	22	8,8	8,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 8’de belirtildiği üzere bireylerin çalıştıkları firmada çalışma süreleri 52’sinin (%20,8) 1 yıldan az, 66’sının (%36,4) 1-5 yıl arası, 86’sının (%34,4) 6-10 yıl arası, 24’ünün (%9,6) 10-15 yıl arası ve 22’sinin (%8,8) 15 yıl ve üzeridir.

Tablo-9 Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerinin Dağılımları

Toplam çalışma süreniz					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	57	22,8	22,8	22,8
	1-5 yıl	53	21,2	21,2	44,0
	6-10 yıl	39	15,6	15,6	59,6
	10-15 yıl	56	22,4	22,4	82,0
	15+	45	18,0	18,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

Tablo 9’da gösterildiği üzere çalışmaya dâhil olan bireylerin toplam çalışma süreleri 57’sinin (%22,8) 1 yıldan az, 53’ünün (%21,2) 1-5 yıl arası, 39’unun (%15,6) 6-10 yıl arası, 56’sının (%22,4) 10-15 yıl arası ve 45’inin (%18,0) 15 yıl ve üzeridir.

Çalışmada demografik bilgilerin, mobbing davranış türleri ve iş güvenliği düzeylerine göre değişip değişmediğini saptamak için t-testi, tek yönlü varyans ve korelasyon analizi yapılmıştır.

4.9.2. Katılımcıların cinsiyetleri ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo 10’da belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Independent-Samples T-testine göre cinsiyet ile mobbing davranış türleri, fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme ile anlamsız ve zoraki işler verilmesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan kadın ve erkek bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri, fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme ile anlamsız ve zoraki işler verilme düzeyleri aynı seviyede değildir.

Tablo-10 Katılımcıların Cinsiyetleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ortalaması	Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	Kadın	98	2,9792	,91191	,09212		
	Erkek	152	2,1257	,63058	,05115		,000
Genel Mobbing	Kadın	98	3,4554	1,00470	,10149		
	Erkek	152	2,4211	,92190	,07478		,089
Fiziki Şiddet	Kadın	98	2,3499	,89135	,09004		
Alay ve Taciz	Erkek	152	1,5489	,51942	,04213		,000
Azar Eleştiri	Kadın	98	3,0102	,80868	,08169		
Baskı	Erkek	152	2,4945	,79142	,06419		,217
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Kadın	98	2,7168	,91708	,09264		
	Erkek	152	2,0197	,55830	,04528		,000
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Kadın	98	3,6684	1,17960	,11916		
	Erkek	152	2,2697	,87436	,07092		,000

*Independent-Samples T-testi

4.9.3. Katılımcıların cinsiyetleri ile iş güvenliği ölçeği**Tablo-11** Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Güvenliği Ölçeği

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ortalaması	Hata	Sig
İş Güvenliği Ölçeği	Kadın	98	3,5762	,17615	,01779		
	Erkek	152	3,2825	,33474	,02715		,000

*Independent-Samples T-testi

Tablo 11’de belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin cinsiyetleri ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Independent-Samples T-testine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu sonuçtan kadın ve erkek bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.4. Katılımcıların medeni durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo-12 Katılımcıların Medeni Durumları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

	Medeni durumunuz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ortalaması	Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	Evli	177	2,3935	,77679	,05839		
	Bekâr	73	2,6221	1,02209	,11963		,000
Genel Mobbing	Evli	177	2,7747	1,00875	,07582		
	Bekâr	73	2,9521	1,23192	,14419		,000
Fiziki Şiddet	Evli	177	1,8475	,67344	,05062		
Alay ve Taciz	Bekâr	73	1,9002	1,02787	,12030		,000
Azar Eleştiri	Evli	177	2,6073	,83187	,06253		
Baskı	Bekâr	73	2,9132	,80991	,09479		,535
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Evli	177	2,1624	,66739	,05016		
	Bekâr	73	2,6096	,97805	,11447		,000
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Evli	177	2,7090	1,08781	,08176		
	Bekâr	73	3,0822	1,45061	,16978		,000

*Independent-Samples T-testi

Tablo 12’de belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin medeni durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Independent-Samples T-testine göre medeni durum ile azar, eleştiri, baskı alt boyutu hariç diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu sonuçtan evli ve bekâr bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri, genel mobbing, fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme ile anlamsız ve zoraki işler verilme düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.5. Katılımcıların medeni durumları ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-13 Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Güvenliği Ölçeği

	Medeni durumunuz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Ortalaması	Hata	Sig
İş Güvenliği Ölçeği	Evli	177	3,3646	,32693	,02457		
	Bekâr	73	3,4777	,27880	,03263		,026

*Independent-Samples T-testi

Tablo 13'te belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin medeni durumları ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Independent-Samples T-testine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu sonuçtan evli ve bekâr bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.6. Katılımcıların yaşları ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo-14 Katılımcıların Yaşları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	18-25	45	2,7096	1,07468	,16020	,000
	26-34	86	2,7618	,98417	,10613	
	35-44	64	2,1320	,38357	,04795	
	45-54	33	2,2372	,74800	,13021	
	55+	22	2,0611	,23240	,04955	
	Total	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	18-25	45	3,1528	1,32419	,19740	,000
	26-34	86	3,0538	1,23052	,13269	
	35-44	64	2,3516	,64005	,08001	
	45-54	33	2,9205	,86649	,15084	
	55+	22	2,5114	,62310	,13285	
	Total	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	18-25	45	2,0571	,97292	,14503	,000
	26-34	86	2,3189	,76936	,08296	
	35-44	64	1,4643	,38853	,04857	
	45-54	33	1,6061	,61656	,10733	
	55+	22	1,2273	,27412	,05844	
	Total	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştiri Baskı	18-25	45	2,7000	,93041	,13870	,112
	26-34	86	2,8605	,97043	,10464	
	35-44	64	2,5521	,52274	,06534	
	45-54	33	2,4899	,97445	,16963	
	55+	22	2,7803	,37227	,07937	
	Total	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	18-25	45	2,6611	,90321	,13464	,000
	26-34	86	2,4942	,92114	,09933	

	35-44	64	2,2969	,26305	,03288	
	45-54	33	1,6742	,42612	,07418	
	55+	22	1,6705	,64266	,13702	
	Total	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	18-25	45	3,2889	1,46741	,21875	
	26-34	86	3,3372	1,34261	,14478	
	35-44	64	2,1172	,56162	,07020	,000
	45-54	33	2,4697	,84723	,14748	
	55+	22	2,3864	,40626	,08661	
	Total	250	2,8180	1,21399	,07678	

* One-Way ANOVA

Tablo 14'te belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin yaşları ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre yaş ile azar, eleştiri, baskı alt boyutu hariç diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan farklı yaş gruplarında olan bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri, genel mobbing, fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme ile anlamsız ve zoraki işler verilme düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.7. Katılımcıların yaşları ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-15 Katılımcıların Yaşları ile İş Güvenliği Ölçeği

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
18-25	45	3,5451	,29568	,04408	
26-34	86	3,5672	,19225	,02073	
35-44	64	3,0786	,16089	,02011	,000
45-54	33	3,6089	,25257	,04397	
55+	22	3,0440	,10236	,02182	
Total	250	3,3976	,31731	,02007	

* One-Way ANOVA

Tablo 15'te belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin yaşları ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan farklı yaş gruplarında olan bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.8. Katılımcıların eğitim durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo-16 Katılımcıların Eğitim Durumları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

			N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	Lise		64	2,5205	,57058	,07132	,034
	Ön lisans		96	2,3944	,76529	,07811	
	Lisans		54	2,2835	1,20543	,16404	
	Diğer		36	2,7941	,83849	,13975	
	Total		250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	Lise		64	2,7344	,77903	,09738	,018
	Ön lisans		96	2,7305	,99626	,10168	
	Lisans		54	2,7569	1,48547	,20215	
	Diğer		36	3,3507	,90919	,15153	
	Total		250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	Lise		64	1,9866	,57410	,07176	,005
	Ön lisans		96	1,6607	,77785	,07939	
	Lisans		54	1,8862	1,01865	,13862	
	Diğer		36	2,1468	,65375	,10896	
	Total		250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştiri Baskı	Lise		64	2,9115	,58642	,07330	,000
	Ön lisans		96	2,6528	,57971	,05917	
	Lisans		54	2,2593	1,15998	,15785	
	Diğer		36	3,0880	,92538	,15423	
	Total		250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Lise		64	2,3984	,51122	,06390	,001
	Ön lisans		96	2,4453	,78991	,08062	
	Lisans		54	1,9259	,87231	,11871	
	Diğer		36	2,2500	,94491	,15749	
	Total		250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Lise		64	2,6406	,88402	,11050	,024
	Ön lisans		96	2,8698	1,14304	,11666	
	Lisans		54	2,6019	1,67777	,22832	
	Diğer		36	3,3194	,93467	,15578	
	Total		250	2,8180	1,21399	,07678	

* One-Way ANOVA

Tablo 16’da belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerine eğitim durumları ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre eğitim durum ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan farklı eğitim durumları bulunan bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri ve alt boyut düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.9. Katılımcıların eğitim durumları ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-17 Katılımcıların Eğitim Durumları ile İş Güvenliği Ölçeği

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Lise	64	3,2842	,23029	,02879	,000
Ön lisans	96	3,2367	,27321	,02788	
Lisans	54	3,7876	,21137	,02876	
Diğer	36	3,4436	,13831	,02305	
Total	250	3,3976	,31731	,02007	

* One-Way ANOVA

Tablo 17’de belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerine eğitim durumları ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan farklı eğitim durumları bulunan bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.10. Katılımcıların çalıştıkları firmada çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo-18 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

			N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Mobbing Türleri Ölçeği	Davranış	1 yıldan az	52	2,9118	1,11915	,15520	,000
		1-5 yıl	66	2,7429	,86969	,10705	
		6-10 yıl	86	2,0650	,45219	,04876	
		10-15 yıl	24	1,8750	,53506	,10922	
		15+	22	2,7288	,61669	,13148	
		Total	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	Davranış	1 yıldan az	52	3,4423	1,32899	,18430	,000
		1-5 yıl	66	2,9886	1,08546	,13361	
		6-10 yıl	86	2,2355	,68450	,07381	

	10-15 yıl	24	2,4740	,59662	,12178	
	15+	22	3,5795	,63098	,13452	
	Total	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	1 yıldan az	52	2,2665	1,00619	,13953	
	1-5 yıl	66	2,3052	,67094	,08259	
	6-10 yıl	86	1,4236	,42404	,04573	,000
	10-15 yıl	24	1,3512	,54761	,11178	
	15+	22	1,8571	,64342	,13718	
	Total	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştiri Baskı	1 yıldan az	52	2,8205	,99281	,13768	
	1-5 yıl	66	2,9242	,87958	,10827	
	6-10 yıl	86	2,4690	,57933	,06247	,000
	10-15 yıl	24	1,9653	,52929	,10804	
	15+	22	3,4091	,51877	,11060	
	Total	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	1 yıldan az	52	2,7500	,96888	,13436	
	1-5 yıl	66	2,4583	,88750	,10924	
	6-10 yıl	86	2,2587	,36269	,03911	,000
	10-15 yıl	24	1,5208	,42296	,08634	
	15+	22	1,6932	,62646	,13356	
	Total	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	1 yıldan az	52	3,5481	1,49594	,20745	
	1-5 yıl	66	3,3182	1,19498	,14709	
	6-10 yıl	86	2,1221	,67709	,07301	,000
	10-15 yıl	24	2,1458	,87823	,17927	
	15+	22	3,0455	,50965	,10866	
	Total	250	2,8180	1,21399	,07678	

* One-Way ANOVA

Tablo 18’de belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerinbulundukları firmadaki çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre bulundukları firmadaki çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan bulundukları firmada farklı çalışma süreleri olan bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri ve alt boyut düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.11. Katılımcıların çalıştıkları firmada çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-19 Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Süreleri ile İş Güvenliği Ölçeği

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
1 yıldan az	52	3,6418	,21875	,03033	,000
1-5 yıl	66	3,5095	,17386	,02140	
6-10 yıl	86	3,1192	,24284	,02619	
10-15 yıl	24	3,7018	,24778	,05058	
15+	22	3,2415	,20575	,04387	
Total	250	3,3976	,31731	,02007	

* One-Way ANOVA

Tablo 19'da belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerinbulundukları firmadaki çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$). Bu sonuçtan bulundukları firmada farklı çalışma süreleri olan bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.12. Katılımcıların toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği

Tablo-20 Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	1 yıldan az	57	2,8052	,97136	,12866	,000
	1-5 yıl	53	2,7001	1,02470	,14075	
	6-10 yıl	39	2,4651	,74471	,11925	
	10-15 yıl	56	2,0437	,48287	,06453	
	15+	45	2,2552	,69638	,10381	
	Total	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	1 yıldan az	57	3,1601	1,21163	,16048	,000
	1-5 yıl	53	3,1156	1,25476	,17235	
	6-10 yıl	39	2,7692	,97609	,15630	
	10-15 yıl	56	2,1384	,66856	,08934	

	15+	45	2,9694	,78024	,11631	
	Total	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	1 yıldan az	57	2,2907	,82683	,10952	,000
	1-5 yıl	53	2,1240	,89436	,12285	
	6-10 yıl	39	1,8828	,63961	,10242	
	10-15 yıl	56	1,4133	,51736	,06914	
	15+	45	1,5556	,60779	,09060	
	Total	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştiri Baskı	1 yıldan az	57	2,8918	,90495	,11986	,033
	1-5 yıl	53	2,7610	,95938	,13178	
	6-10 yıl	39	2,7906	,75965	,12164	
	10-15 yıl	56	2,4167	,52896	,07069	
	15+	45	2,6407	,89890	,13400	
	Total	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	1 yıldan az	57	2,5789	,89163	,11810	,000
	1-5 yıl	53	2,5189	,92618	,12722	
	6-10 yıl	39	2,3846	,64595	,10344	
	10-15 yıl	56	2,2902	,38664	,05167	
	15+	45	1,5889	,57197	,08526	
	Total	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	1 yıldan az	57	3,3333	1,36058	,18021	,000
	1-5 yıl	53	3,2170	1,40914	,19356	
	6-10 yıl	39	2,5385	1,10254	,17655	
	10-15 yıl	56	2,3304	,88048	,11766	
	15+	45	2,5444	,79646	,11873	
	Total	250	2,8180	1,21399	,07678	

* One-Way ANOVA

Tablo 20'da belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu sonuçtan toplam çalışma süreleri farklı olan bireylerin algıları açısından mobbing davranış türleri ve alt boyut düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.13. Katılımcıların toplam çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-21 Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri ile İş Güvenliği Ölçeği

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
1 yıldan az	57	3,5274	,23982	,03177	,000
1-5 yıl	53	3,5542	,28478	,03912	
6-10 yıl	39	3,2660	,28854	,04620	
10-15 yıl	56	3,1484	,23794	,03180	
15+	45	3,4729	,32637	,04865	
Total	250	3,3976	,31731	,02007	

* One-Way ANOVA

Tablo 21’de belirtildiği üzere çalışmaya katılan bireylerin toplam çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan One-Way ANOVA analizine göre aralarında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.05$). Bu sonuçtan toplam çalışma süreleri farklı olan bireylerin algıları açısından iş güvenliği düzeyleri aynı seviyede değildir.

4.9.14. Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ölçeği

Tablo-22 Mobbing Davranış Türleri ile İş Güvenliği Ölçeği

		İş Güvenliği Ölçeği
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	Pearson Korelasyonu	,032
	Sig. (2-tailed)	,618
	N	250
Genel Mobbing	Pearson Korelasyonu	,076
	Sig. (2-tailed)	,231
	N	250
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	Pearson Korelasyonu	,179**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	250
Azar, Eleştiri, Baskı	Pearson Korelasyonu	-,202**

	Sig. (2-tailed)	,001
	N	250
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Pearson Korelasyonu	-,084
	Sig. (2-tailed)	,185
	N	250
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Pearson Korelasyonu	,081
	Sig. (2-tailed)	,200
	N	250
**. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) önemlidir.		

Tablo 22’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcıların Mobbin Davranış Türleri ile İş Güvenliği Ölçeği arasındaki ilişkiyi belirlemek için Korelasyon testi sonuçlarına göre fiziki şiddet, alay ve taciz alt boyutu ile iş güvenliği ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p=,004$). Bu tabloya göre fiziki şiddet, alay ve taciz iş güvenliğinin pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Azar, eleştiri, baskı alt boyutu ve iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p=,001$). Bu tabloya göre azar, eleştiri, baskı iş güvenliğini negatif yönde etkilediği gözlemlenmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışan bireylerin, ailesinin sağlık ve güvenliğinin koruma altına alınmasını, ülke ve işyerinin ekonomisinde oluşabilecek hasarlardan korunma amacını taşıyan, İş sağlığı ve güvenliği ile sağlanabilmektedir. İşletme sahibine iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak önlemlerden kaynaklanan ek maliyetler ortaya çıkmasına rağmen, önlemlerin alınmasını onayladığı durumda meydana gelebilecek iş kazalarından, meslek hastalıklarından ve hem işletmenin hem de ülke ekonomisi yönünden kayıpların önünü kesebilmekte ya da en aza indirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği fiziksel, psikolojik ve ekonomik bakımdan olumsuz sonuçların oluşmasını engelleyebilen bir unsur olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair önlemlerin alınmasından yükümlü tutulan çalıştıran çalışanını gözetme borcu çerçevesinde değerlendirilmektedir. Kanuni düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak önlemleri riskli durumların engellenmesi, çalışanlara eğitim ve bilgi vererek bilinç düzeyinin oluşturması gibi konularda koşulların gerekli gördüğü şekilde önlemlerin alınması hakkında hükümler bulunmaktadır.

İşyerlerinde yapılan risk analizleri çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği açısından fiziksel unsurların yanı sıra psikolojik unsurları da fazlaca önemli olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan araştırmalar gösteriyor ki meslek hastalıklarının ve iş kazaların kaynağı olarak fiziksel unsurların etkin olduğu kadar psikolojik unsurlarında etkili olduğu ortaya koymaktadır. Bu durum işyerlerindeki tehlikelerin belirlenmesi sürecinde psikososyal faktör olan mobbing gibi etmenlerin fiziksel unsurlar kadar önemsenenin, mobbing davranışlarını bitirmenin ya da minimuma indirmenin işletme içindeki iş performanslarında değişimler olduğu görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından son zamanlarda mobbing kavramı görmemezlikten gelinemeyecek kadar önem içeren bir konu haline almaktadır. Mobbing vakalarına işletmelerdeki pek çok çalışan tanıklık etmekte ya da maruz kalabilmektedir. İş yerlerindeki mobbing hedefdeki çalışanın psikolojik ve fiziksel durumunu etkilerken sosyal hayatını hem etkilemekte hem de hasarlar verebilmektedir. Mobbing davranışının etkinliği yalnız mağdura yönelmemektedir, işyeri ortamına, aile yaşantısına ve sosyal ilişkilerine de etkileri yansıyabilmektedir. Mobbing olayı yalnızca bireyi değil toplumu da etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmelidir.

İş yerlerinde mobbingi uygulayan kişiler ast, üst birimde bulunmaları fark etmeksizin benzer statü ve konuma sahip bireyler de çeşitli nedenlerle birbirine karşı mobbing uygulayabilmektedir. Mobbing boyunca mobbing faili tarafından sürekli ve sistematik şekilde gerçekleştirilen davranışlardanmağdur olumsuz bir şekilde etkilenirken iki tarafın arasında güç dengesizliği söz konusu olmakta ve şartlar aynı olsa da mobbing mağduru kendini çaresiz olduğunu düşünmektedir. Lakin çalışan kişilere karşı yapılan her negatif davranışlar mobbing olarak değerlendirilemez. Ahlaksızca, kasıtlı, sürekli, düşmanlık içeren ve çalışma ortamı faktörlerin hepsini içeren davranışlar mobbing olarak nitelendirilmektedir.

Mobbinge maruz kalma sebepleri araştırmalar göre, mobbingcinin kendi çıkarları uğruna egoistçe, bilinçsizce, bencilce, kıskançlık, kişiyi kendine rakip olarak seçmesi ve gücünü kaybetmek istememesi düşüncelerinden kaynaklı olarak mobbing davranışlarını sergileyebilmektedir.

Mobbingin mağdurundan kaynaklı sebeplerle oluşması ise pasif kalması, işi istenildiği şekilde yapamaması, cinsiyeti ve yaşı unsurları bahane edilerek mobbing uygulanmaktadır. Mağdurun elinde olmayan faktörler doğrultusunda tecrübesiz oluşu, iletişim kurmada zorluk çekmesi, aldığı maaş miktarının farklı olması, yetersiz yönetim ve İş sağlığı ve güvenliğine dair bilincin oturmaması gibi nedenlere bağlı olarak mobbing davranışlarına hedef olabilmektedir.

Mobbing süreni başlatan mobbing uygulayıcısı failin eylemlerini mağdura sistematik ve sürekli bir şekilde kötü davranışlar göstermesiyle olmaktadır. mobbing sürecinin ilerleyen zamanlarında vakaya pasif yada aktif olarak katılan seyirciler ise mobbingin devam etmesini destekleyerek suça ortak olmaktadır. İş yerinde özellikle seyircilerin arasında işvereninde yer alması mobbing mağdurunun maruz kaldığı bıkkınlık veren ve baskıcı hareketleri daha yoğun olarak yaşamaktadır. Bu nedenle mobbing vakaları değerlendirilirken failin yanında, mobbing davranışlarının önüne geçebilecek kudreti ve yetkinlik olanakları bulunan seyircilerde dikkate alınmalıdır.

Mobbing uygulayıcısıyla konuşmaya çalışmak, verilen görevleri dikkatlice yapmaya çabalamak, işyerinden ayrılmak istemek, vakayı yetkili kişiye bildirmek, kanuni yollar aracılığı ile hakkını aramak, mobbing davranışlarını göz ardı etmek, işten kaçınma hakkını kıllanmak ve mobbingciye karşılık vermek mobbinge maruz kalan bireylerin başvurduğu çözüm yolları olmaktadır.

Ülkemizde yargı kararları aracılığı ile mobbinge yönelik ilk karşı tepkiler verilmiştir. Mobbing ile alakalı anayasamızda 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu bireyleri mobbing faktöründen korunması için hükümler bulunmaktadır. Lakin yargı kararları, yasal düzenlemelerde mobbing olgusuna yer verilirken yasal düzenlemelerde mobbinge mücadele

konusunda boşluklar bulunmaktadır. Bu nedenle mobbingi bizzat ele alacak yasal düzenlemelerin bulunması gerekmektedir.

Mobbing sürecinden en çok etkilenen mağdur olsa da mobbingin ekonomik ve psikolojik açıdan etkileriyle sınırları genişlemektedir. Mağdurun çevresindeki aile, arkadaşları, işte çalışan diğer personeller başta olmak üzere mobbinge tanıklık eden herkesi etkileri yansıtmaktadır. İş yeri içinde mobbing vakasının görülmesi ayrıca, kurumsal kimliği, üretimi, çalışma performanslarını ve işyeri ekonomisini de büyük oranda etkilemektedir. Mobbing görüldüğü gibi galibi olmayan, mobbing süreci boyunca tanıklık eden bütün bireylerde, işletmede ve toplumda kayıplara yol açmakta ve çalışma yaşantısını güçlü darbelerle sarsan bir süreç olmaktadır.

Mobbing failinin yaptığı eleştiri, baskı, azar işletmenin iş performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Değer vermeyi ve takdir edilmeyi kötü yönde etkileyen bireyi rahat bırakmamak ve iletişim kurmasını engellenmesi bireyin çalışma performansına yansıtmaktadır. Araştırmalara göre, iletişim çağını yaşadığımız bu zamanlarda bireyler arasındaki iletişimi kısıtlamak diğer faktörlere göre iş performansını daha çok etkilediği bulgularla gösterilmektedir. Ayrıca çalışanın kapasitesinin üstünde iş yapmaya zorlamak değer ve takdir görmesini olumsuz yönde etkilemesi dolaylı olarak çalışma performansını da azaltmaktadır. Çalışanların iş performanslarına yansıyan alay, fiziksel şiddet ve taciz unsurları bizzat yaşamaya ya da tanık olması olumsuz yönde etkileri araştırıldığında bireylerden beklenen sonuçların alınamaması baskı gördüklerine işaret etmektedir.

Çalışma performanslarını genellikle mobbing davranışları etkilemektedir. Bu çalışmada da mobbing davranışlarından etkilenen bireylerin ifadeleri araştırmanın konusuyla uyumaktadır. Çalışmada iş performansları yansıyan alay, taciz ve fiziksel şiddet gibi unsurların olumsuz yönde etkilediğine dair bulgular değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılan ofis çalışanlarının düşüncelerini özgürce ifade edememesi fakat işyerindeki iş performansların düşmesi yoğun şekilde mobbingi yaşadıklarını göstermektedir.

Mobbing davranışlarından rahatsız olan katılımcıların yaş aralığı genellikle 31 ile 40 arasında değişmektedir. Yöneltilen sorulara karşılık belirsiz cevaplar veren katılımcıların ise genellikle 18 ile 30 yaş aralığındaki genç bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bu durumda genç bireylerin daha fazla baskı altında olduğu sonucuna ulaştırmaktadır. İş performansları üzerinde mobbingin etkilerini değerlendirmek için daha sağlıklı sonuçlara ulaşabilmek açısından daha sonraki çalışmalarda 31 ile 40 yaş aralığındaki bireylerin ifadelerine daha önem verilmesi gerekmektedir.

Çalışan bireylere güvenli, sağlıklı, insanlığa yakışır şekilde değer vererek iş ortamını sağlayan, kendini kanıtlayabilecek olanaklara sahip olabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği bütün çalışma hayatındaki bireylerin hakkı olmaktadır. Devlet ve işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını sahip çıkmalı, iş ortamı koşullarının daha iyi hale gelmesi için olanak tanınmalıdır. İş yaşantısında fiziksel faktörlere göre daha geride kalsa da mobbing en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışan bireyler ya da tanık olanlar durumu işyerinin yetkili kişilerine bildirerek çözüm arayışına girmeleri gerekmektedir. Çalışanlar işten ayrılmak yerine mobbinge maruz kaldıkları durum da sahip oldukları hakları konusunda bilinçlenmeli ve mobbing davranışlarını yazı, mesaj, not, ses kaydı, belge, video gibi belgeleri kanıt sağlaması yönünden ellerinde bulundurabilirler. Ayrıca mobbing mağduru iş arkadaşlarından, çevresindeki kişilerden ve ailesinden yardım talebinde bulunabilmektedir. Mobbinge maruz kalan bireyin ilk olarak sakin bir tavır alması ve çatışmaya sebebiyet verecek davranışlardan sakınmaları gerektiği önerilmektedir. Mobbing vakasını yönetim objektif ve doğru olacak şekilde değerlendirmesi gerekmektedir. Mobbing olayına tanık olan bireylerden mağdur yardım talebinde bulunmak isteyebilmektedir. Mobbing mağduru birey Çalışma Bakanlığının 170 irtibat numarasını arayarak, yasal ve tıbbi yardım alabilmektedir.

İş yerleri mobbing konusunda bilinçlenme düzeyine ulaşması gerekmektedir. Kurumlarında işyerindeki düzenlerini koruyabilmesi, markasının değerini yitirmemesi ve kazanlıkları itibarın zedelenmemesi için mobbinge mücadelede destek vermesi ve tedbirler alması gerekmektedir. Mobbinge mücadele kapsamında politikalar ortaya çıkartılabilir. Disiplin cezaları mobbing uygulayıcılarına uygulanarak mobbing sürecinin daha fazla ilerlemesi engellenebilir. Bireyler tarafından mobbinge alakalı bütün yakınmalar itina ile değerlendirilmeli, ortaya atılan iddiaların aslı araştırılmalı ve mobbing olayına karşılık çözümlerde bulunmalıdır.

Bu çalışma kapsamında, çalışanların mobbing davranış türleri ile iş güvenliği düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Katılımcıların mobbing davranış türleri ile iş güvenliği düzeyleri ile demografik değişkenler olan cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim durumu, işyerindeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleriyle karşılaştırılmıştır.

Bu çalışmada Bolu ilinde bulunan 98 kadın, 152 erkek olmak üzere toplam 250 ofis çalışanı değerlendirilmiştir. Çalışmada mobbing davranış türleri ve iş güvenliği ölçekleri uygulanmış ve bireylerin yanıtlarına ilişkin bulgular incelenmiştir. Literatürdeki birçok çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktör olarak mobbing- ofis çalışanları arasındaki ilişkiyi üzerindeki etkisinin olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Çalışmaya dâhil olan bireylerin 98'i kadın, 152'si erkektir. Bireylerin 177'si evli, 73'ü bekârdır. Bireylerin 45'i 18-25 yaş arasında, 86'sı 26-34 yaş arasında, 64'ü 35-44 yaş arasında, 33'ü 45-54 yaş arasında ve 22'si ise 55 yaş ve üzeridir. Bireylerin 64'ü lise mezunu, 96'sı ön lisans mezunu, 54'ü lisans mezunu ve 36'sı diğer olarak belirtmiştir. Bireylerin çalıştıkları firmada çalışma süreleri 52'sinin 1 yıldan az, 66'sının 1-5 yıl arası, 86'sının 6-10 yıl arası, 24'ünün 10-15 yıl arası ve 22'sinin 15 yıl ve üzeridir. Çalışmaya dâhil olan bireylerin toplam çalışma süreleri 57'sinin 1 yıldan az, 53'ünün 1-5 yıl arası, 39'unun 6-10 yıl arası, 56'sının 10-15 yıl arası ve 45'inin 15 yıl ve üzeridir.

Araştırma sonucunda fiziki şiddet, alay ve taciz alt boyutu ile iş güvenliği ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Azar, eleştiri, baskı alt boyutu ve iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışma kapsamında, çalışanların mobbing davranış türleri ile iş güvenliği düzeyleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Katılımcıların mobbing davranış türleri ile iş güvenliği düzeyleri ile demografik değişkenler olan cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim durumu, *işyerindeki* çalışma süresi ve toplam çalışma süresi değişkenleriyle karşılaştırılmıştır.

Bireylerin cinsiyetleri ile mobbing davranış türleri, fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme ile anlamsız ve zoraki işler verilmesi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin cinsiyetleri ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmamıza benzer bir şekilde Toklu¹⁹⁴ yaptığı çalışmasında cinsiyet ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtirken Gündüz¹⁹⁵ ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir. Salin¹⁹⁶ Finlandiya'da gerçekleştirdiği çalışmasında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre küçük bir farkla daha sık mobbinge uğradıklarını gözlemlemiştir. Arpacıoğlu¹⁹⁷ çalışmasında mobbinge uğrayan bireylerin %77'sinin kadın olduğunu belirtmiştir. Çay'ın¹⁹⁸ araştırmasına göre bireylerin cinsiyetleri ile mobbinge uğrama düzeyleri arasındaki farklılığı gözlemlediğinde, kadın bireylerin erkek bireylere kıyasla daha sık mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. Aynı şekilde çalışmamızda da kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha fazla mobbinge uğramaktadırlar. Bu bulgu

¹⁹⁴ Arzu Tuygun Toklu. "Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi". (Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze 2016).

¹⁹⁵ Bayram Gündüz. "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği". (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016).

¹⁹⁶ Denise Salin. "Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison Of Two Different Strategies for Measuring Bullying". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 10/4, (2001): 425-441.

¹⁹⁷ Gülcan Arpacıoğlu. "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz". *Human Resources*. 10/11, (2003): 46-48.

¹⁹⁸ Çay, İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve Bir Uygulama,

araştırmamızı desteklemektedir. Gökgöz¹⁹⁹ çalışmasında kadın ve erkek bireylerin psikolojik durumlarının iş kazaları üzerindeki etkileri gözlemlenmiştir. Demografik özelliklere göre yapılan kıyaslamalarda cinsiyete göre psikolojik durumun, genel olarak risklerin gerçekleşme oranlarına etkisinin olmadığı görülmüştür. Başka benzer çalışmalarda ise Yılmaz²⁰⁰, Ertürk²⁰¹, Cemaloğlu ve Ertürk²⁰² çalışmalarında erkeklerin, Yaya, Deniz ve Yıldırım²⁰³ ise kadınların daha çok mobbinge maruz kaldığını gözlemlemiştir.

Çevik'in²⁰⁴ araştırmasına göre mobbinge uğradığını belirten 174 akademisyenin %63,8'i kadın, %36,2'si erkektir. Buna göre mobbinge uğradığını belirten mağdurların yaklaşık üçte ikisinin kadın akademisyenler olduğu gözlemlenmiştir. Çögenli²⁰⁵'nin çalışmasında da aynı şekilde kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Ancak, Bartlett²⁰⁶ tarafından üniversite yöneticilerine yönelik 117 öğretim elemanı ile yapılan bir çalışmada, bireylerin cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Aksoy²⁰⁷, Bulut²⁰⁸, Fettahlıoğlu²⁰⁹, Tanoğlu²¹⁰, Karakoç²¹¹, Işık²¹²,

¹⁹⁹ Hakan Gökgöz. "Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma". (Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013).

²⁰⁰ İlkay Yılmaz. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki". (Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla 2017).

²⁰¹ Abbas Ertürk. "Yıldırma davranışları: Maruz Kalanlar ve Etkilenenler." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. 13/1, (2013): 161-173.

²⁰² Necati Cemaloğlu ve Abbas Ertürk. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 5.2 (2007): 345-365.

²⁰³ Bade Yaya, Deniz Ergün ve Beniz Yılmaz. "Akademisyenlerde Sosyodemografik Değişkenlere Göre Mobbing, Psikosomatik Belirtiler ve Ruminatif Düşünce Biçiminin İncelenmesi". *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*. 1/3, (2019): 139-144

²⁰⁴ Sibel Kontaş Çevik. "Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi". (Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011).

²⁰⁵ Mehmed Zahid Çögenli. "Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama". (Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla 2013).

²⁰⁶ Michelle Elizabeth Bartlett. "Workplace Incivility And Conflict Management Styles Of Community College Leaders In The Nine Mega States". (Doctoral Dissertation Clemson University, 2009).

²⁰⁷ Fikret Aksoy. "Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi". (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2008).

²⁰⁸ Hilal Urasoğlu Bulut. "Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing)". (Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde 2007).

²⁰⁹ Ömer Okan Fettahlıoğlu. "Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama". (Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2008).

²¹⁰ Şükriye Çağrı Tanoğlu. "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbingin) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğretim Kurumunda Uygulama". (Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya 2006).

²¹¹ Neriman Karakoç. "Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi". (Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2012).

²¹² Emre Işık. "İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Uygulama". (Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007).

Aktop²¹³, Köse ve Uysal²¹⁴, Çivilidağ²¹⁵, Çınar ve Akpunar²¹⁶, Einarsen ve Skogstad²¹⁷ ve Deniz²¹⁸'in çalışmalarında bireylerin cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Anketlerden elde edilen bilgilere göre bireylerin medeni durumları ile azar, eleştiri, baskı alt boyutu hariç diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin medeni durumları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Benzer bir araştırmada medeni durumun mobbing davranışlarını etkilemediği ortaya konmuştur²¹⁹. Aynı şekilde Gündüz²²⁰ ve Tepebaş²²¹ medeni durumları ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişki gözlemleyememişlerdir.

Bireylerin yaşları ile azar, eleştiri, baskı alt boyutu hariç diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin yaşları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Literatürde yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde araştırmamızın aksine Gündüz²²² ve Tepebaş²²³ yaş ile iş güvenliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir. Benzer bir araştırmada da aynı bulgulara ulaşılmış ve bu demografik özelliklerin mobbing davranışlarını etkilemediği gözlemlenmiştir²²⁴. Köse ve Uysal²²⁵ Manisa İl Tarım Müdürlüğü'nde çalışan 120 kamu çalışanı ile yaptıkları çalışmalarında, çalışanların yaşları ile mobbinge uğrama düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ifade etmiştir.

²¹³ Nermin Güneş Aktop. "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri". (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006).

²¹⁴ Sevinç Köse ve Şener Uysal. "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği". *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8/1, (2010): 261-276.

²¹⁵ Aydın Çivilidağ. "Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing) , İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri". (Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya 2011).

²¹⁶ Orhan Çınar ve Esra Nur Akpunar. "Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14/37, (2017): 41-58.

²¹⁷ Ståle Einarsen and Anders Skogstad. "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5/2, (1996): 185-201.

²¹⁸ Derya Deniz. "İş Yeri Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları". (Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007).

²¹⁹ Çisem Bahçe. "Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü". (Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2007).

²²⁰ Bayram Gündüz. "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği". (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016).

²²¹ Şehriban Tepebaş. "Acil Servis Çalışanlarının İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi". (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun 2015).

²²² Gündüz, a.g.t.

²²³ Tepebaş, a.g.t.

²²⁴ Bahçe, a.g.t.

²²⁵ Köse ve Uysal. "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği".

Güneri'nin²²⁶ çalışmasında 21-30 yaş arası öğretim görevlilerinin 31-40 ve 41 yaş ve üzeri öğretim görevlilerine göre işyerinde işlerine yönelik mobbing saldırılarına daha fazla maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Meschkutat ve diğerleri²²⁷, 495 katılımcı üzerinde yaptıkları çalışmada, 25 yaş ve altı çalışanların en çok mobbinge maruz kalan yaş grubu olduğu, ikinci sırada mobbinge maruz kalan çalışan grubunun ise 55 yaş ve üstü olduğunu ifade etmiştir. Literatürde bu araştırmancının sonuçlarını değerlendirdiğimizde işyerinde mobbinge uğrama düzeyi ile çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin yaş aralığının araştırmadan araştırmaya farklılık gösterdiği görülmektedir.

Elde edilen verilere göre bireylerin eğitim durumları ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin eğitim durumları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Köse ve Uysal²²⁸ yaptıkları çalışmalarında çalışanların eğitim düzeyleri ile mobbing davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda bireylerin bulundukları firmadaki çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin bulundukları firmadaki çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mamaç²²⁹ çalışmasında katılımcıların görev süreleri ile mobbinge maruz kalmada istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığını belirtmiştir. Bu çalışma araştırmamızı desteklememektedir.

Bireylerin toplam çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireylerin toplam çalışma süreleri ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bahçe²³⁰ yaptığı çalışmasında katılımcıların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma durumları arasında anlamlı bir ilişki gözlemleyememiştir.

²²⁶ Beysun Mehmetoğlu Güneri. "Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldıma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi". (Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2010).

²²⁷ Bärbel Meschkutat, Martina Stackeibeck ve G. Lagengoff. "Der Mobbing-Report. Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland". *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin-Forschung*, Fb 951 (2. Auflage). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NM.

²²⁸ Köse ve Uysal. "Kamu Personelinin Yıldıma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği".

²²⁹ Mustafa Mamaç. "Sınıf Öğretmenlerinin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". (Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2019).

²³⁰ Bahçe. "Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü".

KAYNAKÇA

- Akı, Erol. "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışma yaşamına etkileri." (2013). Cilt: 15, Özel S., 3-24.
- Aksakal Kaymakçı, Hülya. "Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)", Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya 2008.
- Aksoy, Fikret., "Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi". Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2008.
- Aktop, Nermin Güneş., "Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri". Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2006.
- Alpagut, Gülsevil. "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları." *Journal of Istanbul University Law Faculty* 72.2 2014: 31-45.
- Arpacioğlu, Gülcan. "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz." *Human Resources* 10.11 (2003): 46-48.
- Atman, Ümit. "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing." *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* 3.1 (2012): 157-174.
- Aydın Türkoğlu, Şule. ve Emrah Özkul. "İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı Ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7.2 (2007): 169-186.
- Aygün, Hacı Ali. "Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma." *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi* 3.5 (2012).
- Aytaç, Serpil. "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi." *Türk Metal Dergisi* 147 (2011): 1-8.
- Bahçe, Çisem. "Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü". Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2007.
- Balkır, Gönül. "İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu." *Sosyal Güvenlik Dergisi* 2.1 (2012): 56-91 2012.
- Bartlett, Michelle Elizabeth. Workplace incivility and conflict management styles of community college leaders in the nine mega states. Doctoral Dissertation. Clemson University, 2009.
- Baycık, Gaye. "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler." *Ankara Barosu Dergisi* 3 (2013): 103-170.
- Borritz, M., Rugulies, R., Bjorner, J. B., Villadsen, E., Mikkelsen, O. A., & Kristensen, T. S., Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian journal of public health*, 34(1), 49-58. 2006.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F.. Bilimsel Araştırma Yöntemleri (25. baskı). Ankara, Pegem 2018.
- Cemaloğlu, Necati ve Abbas Ertürk. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 5.2 (2007): 345-365.
- Cowie, Helen., Naylor, Paul., Rivers, Ian., Smith, Peter. ve Pereira, Beatriz., "Measuring Workplace Bullying", *Agression an Violent Behavior*, 7(1): 33-51, 2002.
- Creswell, John W. "Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları, çev." *Selçuk Beşir Demir. Ankara: Eğiten Kitap* (2017).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Ankara 2014.

- ÇASGEM, "İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları Sağlıklı ve Güvenli Bir Çalışma Ortamının Geliştirilmesi", ÇASGEM Yayınları 2018.
- Çavdarıcı Adile. "Kamu Örgütlerinde Mobbing Algılamaları: Antalya-Isparta-Burdur Yüksek Öğrenim Yurtları Yöneticileri ve Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2011.
- Çay, Hülya. "İş yerinde psikolojik şiddet (mobbing) ve bir uygulama." Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul (2008).
- Çınar, Orhan ve Esra Nur Akpunar. "Mobbing ve İş Performansına İlişkin Öğretmen Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi." *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14.37.
- Çivilidağ, Aydın. "Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing) , İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri". Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya 2011.
- Çobanoğlu, Şaban. Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. Timaş Yayınları, 2005.
- Çorbacioğlu, Fulden Fırat., "İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2018.
- Çögenli, Mehmed Zahid, Tuncer Asunakutlu ve Zeynep Nihan Türegün. "Gender and mobbing: The case of Turkey." *İşletme Araştırmaları Dergisi* 9.3 (2017): 109-121.
- Çögenli, Mehmed Zahid. "Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing", Eğitim yayınevi, Konya 2018.
- Çögenli, Mehmed Zahid. "Üniversitelerde Mobbing'in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama". Doktora Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla 2013.
- Çögenli, Mehmed Zahid. "Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 2010.
- ÇSGB. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2013.
- Çukur, Cengiz. "Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz", TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara 2016.
- Davenport Schwartz Rochelle., Elliot Gail Pursell. "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz", Çev: Cem Öneroy, Ray Yayıncılık, İstanbul 2014.
- De Oliveira Matias, Joao Carlos ve Denis A. Coelho. "The integration of the standards systems of quality management, environmental management and occupational health and safety management." *International journal of production research* 40.15 (2002): 3857-3866.
- Demir Yeter. "Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 3, 2009, 99-111.
- Deniz, Derya. "Mobbing (İşyerinde Yıldırma): İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle", Fam Yayınları, İstanbul 2012.
- Deniz, Derya. "İş Yerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Dokuzer, Bülent. "Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama)". Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde 2018.
- DSM-V. "Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders", Fifth Edition, Washington: American Psychiatric Association 2013.

- Duman, Meral Çalış ve Bünyamin Akdemir. "Mobbing ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *Akademik Yaklaşımlar Dergisi* 7.2 (2016): 29-52.
- Durdu, Asuman. "İşçi sağlığı ve iş güvenliği düzenlemeleri ile ilgili iş görenlerin tutumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (2006).
- Einarsen, Ståle ve Anders Skogstad. "Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations." *European journal of work and organizational psychology* 5.2 (1996): 185-201.
- Einarsen, Ståle, Bjorn Inge Raknes ve Stig Berge Matthiesen. "Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study." *European Journal Of Work And Organizational Psychology* 4.4 (1994): 381-401.
- Einarsen, Stale, Stig Matthiesen ve Andres Skogstad. "Bullying, burnout and well-being among assistant nurses." *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand* 14 (1998): 563-568.
- Einarsen, Ståle. "Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach." *Aggression and violent behavior* 5.4 2000: 379-401.
- Ekşioğlu Mahmut. "Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Durumu, Öneriler ve Sistem Yaklaşımı", Boğaziçi Üniversitesi Soma Araştırma Grubu Raporu 2015.
- Erol Selahattin. "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü", ASSAM, S:4, 118-120, 2015.
- Ertek Şimşek, Seyhan. "Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.
- Ertürk, Abbas. "Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 13.1 (2013): 161-173.
- Fettahlioğlu, Ömer Okan. *Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama*. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2008.
- Fişek, Ali Gürhan. "Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 50, S. 3, 167-172 1995.
- Gökgöz, H, Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine, Bir Araştırma, Yüksek lisans tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Güçlü, Murat. "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi". Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2007.
- Gül, Hülya. "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing- Psikolojik Yıldırma", TAF Preventive Medicine Bulletin, 8(6): 515-520, 2009.
- Güler Tozkoparan ve Jale Taşoğlu. "İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (2011).
- Güloğlu Fatma. Cansu. "İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing Olgusunun Verimlilik Üzerine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014.
- Gün, Hüseyin. "Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying)", Lazer Yayıncılık, Ankara 2009.
- Gündüz, Bayram. "Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Algıları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.
- Güneri Mehmetoğlu, Beysun. "Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2010.

- Güngör, Meltem. "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz", Derin Yayınları, İstanbul 2008.
- Güven, Ahmet. "Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Belediyelerde Bir Araştırma", The Journal of Academic Social Science Studies, Number: 64, Winter III 2017, 303-315, 2017.
- Güzel, Ali ve Çatakkaya, Deniz Ugan. "İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)". Çalışma ve Toplum, 2011.
- Hirigoyen, Marie-France. "Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet", Çeviren: Heval Bucak, Güncel yayıncılık, İstanbul 2000.
- Işık, Emre. "İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.
- Işkın, Gülay. "İşyerinde Psikolojik Taciz". Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.
- İlhan, Ümit. "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri." *Ege Akademik Bakış* 10.4 (2010): 1175-1186.
- İren, Ertan. "Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü", AÜHFD, 60 (2), 281-307, 2011.
- Josipović-Jelić, Željka, Eugenio Stoini ve Sandra Celić-Bunikić. "The effect of mobbing on medical staff performance." *Acta Clinica Croatica* 44.4 2005: 347-352.
- Kandemir, Murat. 2017. "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler", Legal Yayınları, İstanbul 2017.
- Karacan, Esin ve Özlem Nazan Erdoğan. "İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 21 (2011): 102-117.
- Karakoç, Neriman. "Öğretim Elemanlarının Yıldırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumu ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2012.
- Karataş, Süleyman. "Bilimsel Araştırma Yöntemleri". Akdeniz Üniversitesi Akademik Bilgi Sistemi, 2012.
- Karcioğlu, Fatih ve Akbaş, Sevil "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı:3, 139-161, 2010.
- Kaya, Mustafa. "Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti", Sayıştay Dergisi, Sayı: 97, 2015: 82.
- Kesebir, Murat. "Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 11, Sayı: Haziran-2018, 154-169, 2018.
- Kırel, Çiğdem. "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2): 317-334, 2007.
- Koçak, Orhan ve Nazlıhan Koray. "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları Ve Türkiye'ye Yansımaları." *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 8.15 (2018): 1779-1811.
- Kontaş Çevik, Sibel. "Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi". Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011.
- Korkut, Gülsüm ve Alim Tetik. "6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler Ve Temel Sorunlar." *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences* 18.3 (2013).
- Köse, Sevinç ve Şener Uysal. "Kamu personelinin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine bir çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü örneği." *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8.1 (2010): 261-276.

- Leymann, Heinz. "The content and development of mobbing at work." *European journal of work and organizational psychology* 5.2 (1996): 165-184.
- Leymann, Heinz. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims* 5 (1990), 119-126
- Mamaç, Mustafa. "Sınıf öğretmenlerinin mobbinge maruz kalma düzeyleri ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi". Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2019.
- Mizrahi, Rozi. "Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri." *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 5.2 (2013): 443-452.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin. "İş Hukuku", Turhan Kitabevi, Ankara 2012.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi. "İş Hukuku", 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
- Namie, Gary ve Ruth Namie. *Bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Sourcebooks, Inc., 2009.
- Ömer Harun Özbek. *İş Sağlığı Ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2009.
- Özalp, Fikret. *Çalışma Yaşamında Mobbing Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama*. Diss. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- Özaslan, Burcu Özge. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011.
- Özer, Dilşat. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu." *İstanbul: Bilge Kadın Araştırma Merkezi* (2009).
- Özler, Derya Ergun. "Yönetimsel ve örgütsel açıdan psikolojik terör: Mobbing". Detay Yayıncılık, 2009.
- Öztürk, Hilal, Dereli Eke, Elif, Nazenin, İpek, Müdüroğlu, Aynur ve Faikoğlu Rehat. "Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri", *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2015.
- Polat, Oğuz ve Işıl Pakiş. "Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz." *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 4 2012: 211-217.
- Poussard, Jale Minibaş ve Meltem İdiğ Çamuroğlu. *Psikolojik taciz: iş yaşamında gerilim*. Akılçelen Kitaplar, 2015.
- Salin, Denise. "Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying." *European journal of work and organizational psychology* 10.4 (2001): 425-441.
- Savaş, Fatma Burcu. "İşyerinde Manevi Taciz", Beta Yayınları, İstanbul 2007.
- Sayintürk, Hakan. "İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları". Yüksek Lisans Tezi. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.
- Sheehan, Michael, McCarthy, Paul, Barker, Michelle, Henderson, Monika. "A Model for Assessing the Impacts and Costs of Workplace Bullying", Paper presented at the Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS), Trinity College Dublin, 2001.
- Sönmez, Veyssel ve Alacapınar, Füsün Gülderen. *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. baskı). Ankara, Anı 2016.
- Süzek, Sarper. "İş Hukuku Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku", 13. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul. 2017: 7-8.
- Şahin, Serenay "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 9 2015.
- Şimşek, Hasan ve Yıldırım, Ali. "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011.
- Şimşek, Hasan ve Yıldırım, Ali. "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", Seçkin Yayıncılık, Ankara 2006.

- Tanoğlu, Şükriye Çağrı. "İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbingin) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğretim Kurumunda Uygulama". Yüksek Lisans Tezi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi, Konya 2006.
- Tanyel, Olcay. "Oto Sanayi Sitelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları", Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2019.
- Tepebaş, Şehriban. "Acil Servis Çalışanlarının İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun 2015.
- Tetik, Semra. "Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi." *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010.1 (2010): 81-89.
- Tınaz, Pınar. "Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: mobbing." *Toprak İşveren Sendikası Dergisi* 71.8 (2006).
- Tınaz, Pınar. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Tınaz, Pınar. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul 2011.
- Tınaz, Pınar., Ergin, Hediye ve Bayram, Fuat. "Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Beta Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Toklu, Arzu Tuygun (2016). "Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi". Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Turan, Ercan. "Sosyal Güvenlik Hakkı", Kamu-İş, 2003.
- Tutar, Hasan. "Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", Detay Yayıncılık, Ankara 2015.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, (2015), "İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014)", Gurup Matbaacılık.
- Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Urasoğlu Bulut, Hilal. Orta Öğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing). Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde 2007.
- Uz, Ziya. "İşletmelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Etkinliği". Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon 2004.
- Ürgenç, Candan. "İşçi İşveren İlişkilerinde Mobbing". Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , İzmir 2018.
- Vartia-Väänänen, Maarit. "Workplace bullying: A study on the work environment, well-being and health." (2003).
- Vatansever, Çiğdem. "Risk Degerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler". *Çalışma ve Toplum* 40.1 2014.
- Yaman, Erkan. "Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet (Mobbing)", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2009.
- Yargıtay 10. HD, 12.12.2006, E. 2006/12058, K. 2006/16341, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay 10. HD, 23.03.2010, E. 2008/17190, K. 2010/4177, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay 10. HD, 23.5.2011, E. 2010/679, K. 2011/7340, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay 10. HD, 24.10.2011, E. 2010/6843, K. 2011/14500, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay 10. HD, 24.10.2011, E. 2010/6843, K. 2011/14500, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.

- Yargıtay 10. HD, 3.5.2011, E. 2010/9539, K. 2011/6523, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay 21. HD, 15.12.2005, E. 2005/11315, K. 2005/13218; Yargıtay 10. HD, 20.9.2010, E. 2009/4985, K. 2010/11673, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yargıtay HGK, 16.6.20014, E. 2004/21-365, K. 2004/369, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 21.06.2021.
- Yavuz, Hüseyin. "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta 2007..
- Yaya Bade, Ergün Deniz ve Yılmaz Beniz. "Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi". *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi* 1.3 (2019): 139-144
- Yılmaz, Fatih. "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği." *İş Hukuku ve İktisat* 11 (2009): 107-139.
- Yılmaz, İlkay. "Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişki". Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla 2017.
- Zapf, Dieter, Carmen Knorz, and Matthias Kulla. "On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes." *European Journal of work and organizational psychology* 5.2 (1996): 215-237.