

DOĞAL GAZ DAĞITIM SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN İŞ  
SAĞLIĞINA ETKİSİ

BURAK KOYUNCU  
KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ 2023

KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BURAK KOYUNCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS  
PROGRAMI

KOCAELİ 2023

**DOĞAL GAZ DAĞITIM SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN İŞ SAĞLIĞINA  
ETKİSİ**

KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOĞİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BURAK KOYUNCU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KOCAELİ 2023

Bu tez Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Muzaffer ELMAS

Enstitü Müdürü V.

Bu tezin **Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora** derecesinin tüm gerekliliklerini karşıladığımı onaylıyorum.

Prof. Dr. Hüseyin Tarık DURU

Bölüm Başkanı

BURAK KOYUNCU tarafından teslim edilen “DOĞAL GAZ DAĞITIM SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN İŞ SAĞLIĞINA ETKİSİ” başlıklı bu tezin kapsam ve kalite bakımından Yüksek Lisans/Doktora derecesi için yeterli olduğunu değerlendirmektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Danışman

**Tez Jürisi Üyeleri: (1. isim: Jüri başkanı; 2. isim: Danışman)**

Dr. Öğr. Üyesi Koray ALTUN

Endüstri Mühendisliği Bölümü, Bursa Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞEN

İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi

**Tarih: 13.07.2023**

İşbu belge ile tezimde yer alan tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, kurallar gereği bu çalışmada özgün olmayan tüm materyal ve sonuçlar için ilgili kaynakların verildiğini beyan ederim.

Burak KOYUNCU

İmza:

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF MOBBING ON OCCUPATIONAL HEALTH IN NATURAL GAS DISTRIBUTION SECTOR**

Koyuncu, Burak

Degree, Department of Occupational Health and Safety

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Gül Çiçek Zengin Bintaş

July 2023, 79 pages

In this thesis: The relationship between work and health is bidirectional, and the effect of mobbing on the level of interaction between each other will be revealed. Mobbing is a workplace disease that has been going on since the first working life, although it is just beginning to be mentioned today. The intense and destructive effects of mobbing increase the need to approach this action with sensitivity. Employees who lose their jobs and health during the mobbing process are damaged emotionally, physically and economically. Mobbing studies, which have a direct impact on socio-psychology and socio-economic studies, has recently become a concept that is frequently researched by those working on organizational psychology and organizational behavior, and that most employees know and use in their workplaces. Mobbing, which can be expressed as intimidation, suppression, ignoring, harassing or psychological violence, is a workplace nightmare that brings many negative consequences. One of these negative results is undoubtedly related to the performance of the employee. Status conflict, passive leadership, etc. as potential risk factors. Conditions such as unmanageable time, fatigue, lack of self-confidence arise due to factors. In this study, it is aimed to reveal whether there is mobbing against the employees in the workplace and the effect of existing mobbing on occupational health.

The subject of the research is to determine whether the personnel of Natural Gas Distribution Companies are exposed to mobbing and its effects on occupational health.

Research Natural Gas Distribution Company personnel; A questionnaire will be applied to 100 personnel, 50 women and 50 men.

Keywords: Mobbing, Stress, Private Sector, Natural Gas Distribution.

## ÖZ

### DOĞAL GAZ DAĞITIM SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN İŞ SAĞLIĞINA ETKİSİ

Koyuncu, Burak

Yüksek Lisans, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin Bintaş

Temmuz 2023, 79 sayfa

Bu tezde: İş ve sağlık arasındaki ilişki iki yönlü olup, birbiri arasındaki etkileşim düzeyine mobbingin etkisi ortaya konulacaktır. Mobbing, günümüzde yeni dile getirilmeye başlanmakla birlikte ilk çalışma yaşamının varlığından beri süregelen bir işyeri hastalığıdır. Psikolojik yıldırmanın yoğun ve yıkıcı etkiler yaratması, bu eyleme duyarlılıkla yaklaşma gereğini arttırmaktadır. Mobbing sürecinde işini ve sağlığını kaybeden çalışanlar duygusal, fiziksel ve ekonomik olarak zarar görmektedir. Sosyo-psikoloji ve sosyo-ekonomi çalışmalarına doğrudan etkisi Mobbing çalışmaları, son zamanlarda örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış üzerinde çalışanların sıkça araştırdığı ve iş yerlerinde çoğu çalışanın bildiği ve kullandığı bir kavram haline gelmiştir. Yıldırma, bastırma, yok sayma, bezdirme veya psikolojik şiddet olarak ifade edilebilen mobbing, birçok olumsuz sonucu beraberinde getiren bir işyeri kâbusudur. Bu olumsuz sonuçlardan biri de hiç şüphesiz ki çalışanın performansı ile ilgilidir. Potansiyel risk etkenleri olarak statü çatışması, pasif liderlik vb. etmenlere bağlı yönetilemeyen zaman, yorgunluk, özgüven eksikliği gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada, işyerinde çalışanlara karşı mobbing olup olmadığı ve var olan mobbingin iş sağlığına etkisi ortaya konulmak istenmiştir.

Araştırmanın konusu, Doğal Gaz Dağıtım Şirketleri personellerinin mobbing uygulamasına maruz kalıp kalmadıklarını ve iş sağlığına etkilerini belirlemektir.

Araştırma Doğal Gaz Dağıtım Şirketi personellerinden; 50 kadın, 50 erkek olmak üzere 100 personele anket uygulanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Stres, Özel Sektör, Doğal Gaz Dağıtım.

## TEŞEKKÜR

Çalıőmamın boyunca, benden desteklerini eksik etmeyen pek çok kişiye teőekkürü borç bilirim. Bu çalışma boyunca bilgisini ve tecrübelerini benden esirgemeyen, rehberlik ve ilgisiyle destek sağlayan danıőmanım Gül Çiçek ZENGİN BİNTAŞ'a saygı ve teőekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bitirme tezim boyunca benden desteklerini esirgemeyen Bűőra EKER'e teőekkür ederim.

Son olarak ise maddi ve manevi hayatımın her anında yanımda olan aileme teőekkürlerimi sunarım.

Burak KOYUNCU

## İÇİNDEKİLER

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>v</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vi</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>ix</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>SEMBOL/KISALTMA LİSTESİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>3</b>
1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi .....	3
1.1.1. Mobbingin Tanımı .....	3
1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi .....	4
1.2. Mobbing ile İlgili Kavramlar .....	5
1.2.1. Çatışma .....	5
1.2.2. Zorbalık .....	6
1.2.3. Stres .....	7
1.2.4. İşyerinde Çatışmanın Habercisi Olan Belirtiler .....	8
1.2.5. Şiddet .....	9
1.2.6. Cinsel Taciz .....	10
1.3. Mobbingin Türü .....	11
1.4. Mobbingin Dereceleri .....	11
1.5. Mobbingin Aşamaları .....	12
1.5.1. Anlaşmazlık Aşaması .....	13
1.5.2. Saldırgan Eylemler Aşaması .....	14
1.5.3. Yönetimin Katılma Aşaması .....	15
1.5.4. Yanlış Yakıştırmalarla Damgalama Aşaması .....	15
1.5.5. İşine Son Verilmesi Aşaması .....	15
1.6. Mobbingin Nedenleri .....	16
1.6.1. Kişisel Nedenler .....	16
1.6.2. Kurumsal Nedenler .....	17

1.6.3. Sosyoekonomik Nedenler .....	18
1.7. İşyerinde En Fazla Uygulanan Mobbing Davranışları .....	19
1.8. Mobbingin Sonuçları .....	20
1.8.1. Mobbingin İş Görenler Açısından Sonuçları .....	20
1.8.2. Mobbingin Örgüt Açısından Sonuçları .....	21
1.8.2.1. Mobbingin İş Yerlerine Psikolojik Maliyetleri .....	21
1.8.2.2. Mobbingin İş Yerlerine Ekonomik Maliyetleri .....	21
1.9. Mobbing İle Mücadele Yolları .....	22
1.9.1. Bireysel Olarak Mobbing İle Mücadele .....	23
1.9.2. Mobbing ile Yönetmel ve Örgütsel Mücadele .....	24
1.10. Hukuki Açından Mobbing .....	25
1.11. Türkiye’de Mobbing .....	26
1.12. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri .....	27
<b>BÖLÜM 2 DOĞAL GAZ SEKTÖRÜ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ .....</b>	<b>29</b>
2.1. Doğal Gazın Tanımı ve Tarihçesi .....	29
2.1.1. Doğal Gazın Tanımı .....	29
2.1.2. Doğal Gazın Tarihçesi .....	30
2.1.3. Doğal Gaz Taşıma ve Depolama .....	32
2.2. Doğal Gazın Özellikleri .....	33
2.3. Türkiye’de Doğal Gaz Sektörü .....	34
2.4. Doğal Gaz Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	35
2.5. Doğal Gaz Dağıtım Sektöründe Psikososyal Risk Faktörü .....	35
<b>BÖLÜM 3 DOĞAL GAZ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA .....</b>	<b>37</b>
3.1. Araştırmanın Konusu .....	37
3.2. Araştırmanın Problemi .....	37
3.2.1. Alt Problemler .....	37
3.3. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları .....	38
3.3.1. Araştırmanın Amacı .....	38
3.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	38
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	38
3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri .....	38
3.7. Araştırmanın Hipotezleri ve Verilerin Analizi .....	39
<b>BÖLÜM 4 SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>62</b>
4.1. Sonuç ve Tartışma .....	62

4.2. Öneriler.....	68
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>70</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>74</b>
EK.1 Anket Formu .....	74
EK.2 Özgeçmiş.....	79



## TABLO LİSTESİ

### TABLolar

Tablo 1.1 Sağlıklı çalışma ortamı ile psikolojik taciz (Tınaz, 2011: 40). .....	8
Tablo 1.2 Çatışma ortamında mobbing piramidi (Çobanoğlu, 2005: 95). .....	9
Tablo 1.3 Mobbing sonuçları (Mizrahi, 2013:447). .....	20
Tablo 1.4 Mobbingin sosyoekonomik ve sağlığa bağlı sonuçları. ....	21
Tablo 3.1 Mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait güvenilirlik katsayıları. ....	40
Tablo 3.2 Katılımcılara ait demografik veriler. ....	40
Tablo 3.3 Katılımcıların mobbing ile ilgili vermiş oldukları cevaplar. ....	41
Tablo 3.4 Mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ilişkin sayısal veriler. ....	42
Tablo 3.5 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile cinsiyet arasındaki farklılığın analizi. ....	42
Tablo 3.6 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile medeni durum arasındaki farklılığın analizi. ....	43
Tablo 3.7 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile eğitim düzeyi arasındaki farklılığın analizi. ....	45
Tablo 3.8 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile kurum içi pozisyon arasındaki farklılığın analizi. ....	47
Tablo 3.9 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	49
Tablo 3.10 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	50
Tablo 3.11 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	51
Tablo 3.12 Mobbing Ölçeği ve alt faktörleri ile ‘ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	53
Tablo 3.13 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘aylık gelir durumunuz nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	54
Tablo 3.14 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	56
Tablo 3.15 Mobbing Ölçeği ve alt faktörleri ile ‘Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi. ....	57

Tablo 3.16 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘ne tür bir durumla karşılaştınız?’ sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.....	59
Tablo 4.1 Literatürde mobbingin cinsiyet, medeni durumu, eğitim seviyesi ve statü bağlamında yapılan araştırma sonuçları.....	67



## ŞEKİL LİSTESİ

### ŞEKİLLER

Şekil 2.1 Doğal Gazı Oluşturan Gazlar.....	30
Şekil 2.2 Doğalgaz kaynaktan kullanıcıya. ....	33
Şekil 3.1 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile cinsiyet arasındaki farklılığa ait grafik. .....	43
Şekil 3.2 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile medeni durum arasındaki farklılığa ait grafik. ....	44
Şekil 3.3 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile eğitim düzeyi arasındaki farklılığa ait grafik. ....	46
Şekil 3.4 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile kurumdaki pozisyon arasındaki farklılığa ait grafik.....	48
Şekil 3.5 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre ..... nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik. ....	50
Şekil 3.6 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	51
Şekil 3.7 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	52
Şekil 3.8 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	54
Şekil 3.9 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘aylık gelir durumunuz nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	56
Şekil 3.10 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	57
Şekil 3.11 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik. ....	59
Şekil 3.12 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘Ne tür bir durumla karşılaştınız?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.....	61

## SEMBOL/KISALTIMA LİSTESİ

- AB : Avrupa Birliği  
ABD : Amerika Birleşik Devletleri  
BBC : British Broadcasting Corporotion (Britanya Yayın Kuruluşu)  
C : Cilt  
Dr. : Doktor  
md. : Madde  
s. : Sayfa  
S. : Sayı  
TCK :Türk Ceza Kanunu  
v.b. : Ve Benzeri

## GİRİŞ

Günümüzün artan rekabet, küreselleşme ve çevre koşullarının daha da zorlaşması işletmeleri etkilemiş, çatışma, gerilim ve stres yerleri haline getirmiştir. Bu süreç işletme ve çalışanlar açısından çeşitli sonuçlar doğurmuştur. Mobbing bu sonuçlardan biridir. Mobbing kavramı birkaç yıl öncesine kadar bilinmezken şimdi çalışma hayatının her kesiminden insanların kullandığı bir kavramdır. Kullanmakla kalmayıp mobbinge maruz kaldıklarını ve tam anlamını bilmeden, iş yerinde karşılaştıkları her kötü durumu mobbinge uğradıklarıyla bağdaştırmaktadırlar.

İnsanlar değişen hayat standartları ile kendilerinin iş dünyası için ne kadar değerli olduklarının farkındadırlar. Yöneticiler insan kaynakları departmanları insan kaynağı üzerine odaklanmış, çalışan performansını etkileyen her türlü faktörleri ele almıştır. Her çalışan çalıştığı yerde yönetici konumuna gelmek, basamak atlamak, yaptığı işin saygın ve değerli bir iş olduğunu bilmek ister, mobbing ise bu değerleri önemsemeyen bir olgudur.

Mobbing, psikolojik şiddet, baskı, yıldırma, bezdirme gibi iş yerinde bir ya da birden fazla kişiye yapılan her türlü muamele kötüdür. Mobbing etkileri çeşitlidir; örgütsel çatışma, örgütsel bağın zayıflaması iş gören devrinin artması, iş tatminsizliği gibi bu etkilere örneklerdir. Mobbingin etkileri büyük ölçüde performans üzerinedir. Performans ise bir işi yapan bir kimsenin ya da grubun, o iş ile amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiğinin nitel ve nicel olarak anlatılmasıdır. Yapılan bir işte ki başarıdır. Mobbing ise bu başarıyı çok büyük ölçüde, doğrudan etkilemektedir. Bu psikolojik yıldırma girişimi çalışanların sadece performans hayatını etkilememekte, bunun yanında yarattığı psikolojik sorunlar kişilerin özel hayatını da etkilemektedir. Özellikle genç ve geçici çalışanlar olarak görülen stajyerler üzerinde ki mobbing oldukça yoğundur. Daha az ücret karşılığı çalışmaları ve sınırsız her türlü işin yaptırılması ise cabasıdır. Bireyi veya grubu hedef almasına rağmen mobbing, işletmeye yüklediği yüksek maliyetler ile kurumsal imajı da zedelemektedir. Bu sebeple çalışanlar huzursuz iş ortamından daha iyi yönetilen iş ortamlarına kaçmaktadır.

Araştırmama konu olan mobbingi personeller bağlamında ve iş-sosyal hayat arasındaki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Bu açıklamalar neticesinde çalışmamda ilk olarak mobbingin tanımı ve tarihsel süreci, mobbing dereceleri ve çalışma performansı ile ilgili kavramlar ele alınmıştır. Mobbing ile çalışma performansı ve personellerin maruz kaldıkları mobbingin iş ve sosyal hayata etkileri yapılan anketlerle sonuçlanmıştır.



# BÖLÜM 1

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

#### 1.1.1. Mobbingin Tanımı

Mobbing sözcüğü Latince ‘mobile vulgus’ dan türetilmiş olup ‘Mob’ fiili İngilizcede rahatsız etmek vb. anlamlara tekabül etmektedir. Anlam olarak bakıldığında bu terim çevrilmeden olduğu gibi mobbing diye adlandırılmış olup, gerekçesi ise tam anlamıyla karşılığının bulunamamasıdır (Türkeli,2015: 5).

Mobbingin dışında başka kelimeler de aynı anlama geldiği görülmektedir. Ve yine hepsi mobbing kelimesinde yer al. Baskı, yok saymak, görmezden gelmek, şiddet uygulanması, rahatsız etmek, sıkıntı vermek, saldırgan tavır içinde bulunmak, psikolojik taciz, bezdirme ve yıldırma politikaları gibi anlamlar içine alan ve bu anlamlar ise mobbing yerine ifade edilmektedir. Yabancı kitaplarda da benzer şekilde mobbing anlatılmıştır ve ‘workplace bullying’ olarak ifade edilmiştir. Buradan çıkarılması gereken bireylere yönelik baskılardan dolayı mobbing teriminin ortaya çıktığıdır. Bu durumun ne süre boyunca yaşandığı ve yapılışının nedeni önemlidir. Anlık ve geçici olan çalışmalar ve olaylar mobbing olarak sayılmaz. (Türkeli,2015:5).

Bazen mobbing ile bullying kavramları birbiriyle karıştırılmaktadır. Birbirinden farklı olan bu iki terim için Bullying, içinde davranış veya temas bulunduran saldırgan tavır ifade ederken, mobbing ise daha soyut bir yaklaşım, temas bulunmayan, daha çok psikolojik zarar verme yaklaşımının bulunduğu, iş yerlerindeki psikolojik çevreyi ifade etmektedir (Çalış Duman ve Akdemir, 2016: 31-32).

Mobbing iş görenlere üstleri, astları ve aynı statüye sahip oldukları kişiler tarafından uygulanan sistemli olan, kötü muamelede bulunmak, şiddet, tehdit ve aşağılamadır (Tutar, 2004: 101).

Herhangi bir davranışın mobbing olabilmesi için, bu kötü muamelenin altı aylık beri geçmişe sahip olması, davranışın iş yerinde gerçekleşmesi, davranışın sıklıkla yapılması, mağdur ile saldırgan arasında bir güç eşitsizliğinin bulunması ve saldırıya

uğrayan kişinin böyle bir davranıştan rahatsız olması önemlidir (Yüçetürk, 2012: 137-138).

Çalışma hayatıyla birlikte, eskilerde çalışanların birbiriyle olan arkadaşlık, yardımlaşma ve güven duyguları zamanla yardımlaşmaya dayalı ve güven duygusundan uzaklaşmış, tamamen bireysel çıkar ilişkisine dönüşmüş hale gelmiştir. Bazı çalışanlar ve yöneticiler daha da ileri giderek olayları mobbing boyutuna taşımışlardır (Akman, 2014: 10).

### **1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi**

Mobbing sözcüğünü hayvanlar üzerindeki davranışları araştıran 1960 yıllarında ünlü bilim adamı Avusturyalı Konrad Lorenz, hayvanların avlanmakta olan düşmanına karşı veya zarar göreceğini fark ettiği andaki davranışa hitaben bu sözcüğe değinmiştir. Lorenz mobbingi anlatırken maruz kalan kişiyi; yalnızlığın yarattığı yılgınlık ve daha da ileri gidecek olursak intihara neden olan olayların ve yaklaşımların vurgulanması için kullanılmıştır. 1972 yıllarında İsveç'te "Mobbing Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" daha sonrasında ise İsveçli Dr. Peter-Paul Heinz Leymann, çocuk psikolojisi üzerinde yaptığı çalışmada bir çocuğun başka bir çocuğa yaptığı davranış ve saldırganlık olarak belirttiği yaklaşımlara odaklanmıştır. (Özdemir, 2007: 912).

Mobbing, tarih boyunca insan davranışıyla ilgili bir fenomen olarak var olmuştur. İnsanlar arasındaki sosyal ilişkilerdeki güç dengesizlikleri, çatışmalar ve zorbalık eğilimleri, mobbingin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur. Mobbingin tarihçesi ve bilim adamlarının psikolojik taciz, zorbalık ve mobbing ile ilgili görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

Leymann ve Heinz: İsveçli psikolog Heinz Leymann, mobbing terimini ilk kez 1984 yılında kullanmıştır. Leymann, çalışma ortamında sürekli olarak sistematik ve tekrarlayan zorbalığa maruz kalan bireyleri tanımlayan bir kavram olarak mobbingi açıklamıştır. Mobbingin psikolojik ve fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulayan çalışmalar yapmıştır.

Zapf: Alman psikolog Dieter Zapf, mobbing konusunda önemli bir araştırmacıdır. Mobbingin tanımını genişletmiş ve bireyler arasındaki güç dengesizlikleri, sosyal etkileşimler ve organizasyonel faktörlerin mobbing sürecine nasıl katkıda

bulduğunu incelemiştir. Zapf, mobbingin hem bireylerin hem de organizasyonların performansını olumsuz etkilediğini ve iş memnuniyetini azalttığını belirtmiştir.

Einarsen: Norveçli psikolog Ståle Einarsen, mobbing konusunda kapsamlı araştırmalar yapan bir bilim adamıdır. Einarsen, mobbingin nedenlerini, yaygınlığını ve sonuçlarını inceleyerek bu alanda önemli bir uzmanlık kazanmıştır. Araştırmalarında, mobbingin bireysel, sosyal ve organizasyonel faktörlerle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Namie: ABD'de Dr. Gary Namie, Work Doctor adlı organizasyonun kurucusu ve mobbing konusunda öncü bir figürdür. Namie, mobbingin işyerindeki güç ilişkileri, manipülasyon ve psikolojik taciz üzerindeki etkilerini vurgulamış ve mobbingin insanların psikolojik sağlığına ve iş performansına ciddi zararlar verebileceğini ortaya koymuştur.

Keashly ve Neuman: Mobbing konusunda önemli çalışmalara imza atan Amerikalı psikologlar Pamela Lutgen-Sandvik ve Lisa Neuman, örgütsel mobbing üzerine araştırmalar yapmıştır. Çalışmalarında, mobbingin işyerindeki sosyal dinamikler, güç dengeleri ve iletişim sorunlarıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bilim adamları ve daha birçok araştırmacı, mobbingin psikolojik, sosyal ve organizasyonel etkilerini araştırarak farkındalık yaratmış ve mobbingin önlenmesi ve mücadelesi için çözüm önerileri sunmuşlardır. Araştırmaları, mobbingin yaygınlığı ve zararlı etkileri hakkında bilgi sağlayarak, işyerlerinde daha sağlıklı ve adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmuştur.

## **1.2. Mobbing ile İlgili Kavramlar**

### **1.2.1. Çatışma**

Çatışma, insan ilişkilerinde sıklıkla karşılaşılan bir durumdur ve çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Bu durumlar, kişilerin farklı değerlere, inançlara, hedeflere veya ihtiyaçlara sahip olmalarından kaynaklanır. Çatışmalar, insanların farklılıkları nedeniyle çatışan çıkarları veya beklentileri olduğunda ortaya çıkar. Mobbing ise, çatışma kavramıyla sık sık ilişkilendirilen bir durumdur ve çalışma ortamında ciddi sonuçlara yol açabilen bir zorbalık şeklidir.

Mobbing, bir kişinin sistematik olarak diğerleri tarafından taciz edilmesi veya zorbalığa maruz kalması anlamına gelir. Mobbing, çatışma durumunu aşan bir noktaya

gelerek psikolojik ve duygusal açıdan zarar verici hale gelir. İşyerinde mobbing, çalışanların stres seviyelerini artırabilir, motivasyonlarını düşürebilir, iş performansını olumsuz etkileyebilir ve çalışma ortamında olumsuz bir atmosfer yaratabilir.

Mobbingin çatışma kavramıyla ilişkisi, çeşitli yönlerden incelenebilir. İlk olarak, mobbing genellikle kişiler arasında güç dengesizliklerine dayanır. Güçlü olan taraf, zayıf olan tarafa karşı saldırgan ve baskın davranarak çatışma yaratır. Bu güç dengesizlikleri, mobbingin ortaya çıkmasına katkıda bulunan faktörlerdir.

İkinci olarak, mobbing, çalışanlar arasında çıkar çatışmalarının bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Rekabetçi bir iş ortamında, kişilerin farklı hedeflere ulaşmak için mücadele etmeleri, çatışmalara ve mobbinge yol açabilir. İşyerindeki kaynakların sınırlı olduğu durumlarda, çalışanlar arasında rekabet artabilir ve bu da mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Üçüncü olarak, iletişim eksiklikleri ve yanlış anlamalar da mobbingin çatışma ile bağlantılı olduğu bir alandır. İşyerinde açık ve etkili iletişim eksikliği, çalışanlar arasında anlaşmazlıklara ve çatışmalara neden olabilir. Yanlış anlamalar, önyargular ve iletişim kopuklukları, mobbingin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayabilir.

Son olarak, değer çatışmaları da mobbingin temelinde yer alabilir. İnsanlar farklı değerlere, inançlara ve normlara sahiptir ve bu farklılıklar, çalışma ortamında çatışmalara ve mobbinge yol açabilir. Farklılıkların kabul edilmediği veya hoşgörü gösterilmediği bir ortamda, mobbing davranışları yaygınlaşabilir.

Mobbingin çatışma kavramıyla ilişkili olduğu açıktır. Çatışmalar, insan ilişkilerinin doğal bir parçasıdır, ancak mobbing gibi zararlı davranışlar kabul edilemez ve ciddi sonuçlara yol açabilir. Çalışma ortamlarında sağlıklı bir iletişim, değerlere saygı ve çatışma yönetimi stratejileri uygulanması, mobbingin önlenmesi ve çözümü için önemli adımlardır.

### **1.2.2. Zorbalık**

İşyerlerinde çalışanlar arasındaki gruplaşmayı ve bu gruplarda ki davranışların incelenmesi bağlamında kullanılan zorbalık, mobbing de ise bu zorbalık, kişiye yapılan psikolojik şiddeti barındırmaktadır ve zorbalık ifadesi içinde daha çok

psikolojik saldırının yanında fiziksel şiddet eğilimi vardır. Mobbing de ise daha çok psikolojik boyutu ön plandadır. (Gün, 2009: 16) Leymann Mobbing ile zorbalık kelimelerinin anlamlarını birbirinden ayırmıştır. Mobbing kavramı işyerinde çalışan yetişkinler arasında yaşanan kötü muamele ve olaylar olarak tanımlarken, zorbalık kavramını ise daha çok okullarda fiziki şekilde gerçekleşen saldırılar olarak tanımlamıştır. Bir diğer ayırım ise mobbing uygulanırken genellikle grup tarafından gerçekleşir. Her ne kadar üst yöneticinin çalışanına uyguladığı bir baskı olsa da, yanına diğer çalışanları çekmesiyle birlikte bir grup oluşur. Zorbalıkta genellikle tek kişidir. Ve bu kişi tek başına hem psikolojik hem de fiziki olarak saldırı gerçekleştirir (Türkeli, 2015: 10).

Adams (1997) mobbingi zorbalık/bullying olarak tanımlar. Mobbing Kamu ya da özel sektörde ki çalışan kişiye karşı sürekli gerçekleşen kişisel taciz ve saldırdır. İşyeri sahibinden çalışana karşı yapılan sürekli eleştiri, karşısındakini küçük düşürmeye çalışma ve onu alçaltan bütün davranışlardır. (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 485).

### **1.2.3. Stres**

Mobbing de içerikleri aynı olan farklı kavramlar kullanılmıştır. Mobbing duygusal saldırı olarak tanımlanır. Genellikle çalışma kapsamı “işyeri” olarak belirlenmiştir. Mobbingin kurbanları üzerindeki en önemli psikolojik etkileri arasında; stres, mutsuzluk, üzüntü, gerilim, güvensizlik, motivasyon eksikliği, çalışmaya isteksiz olmak, agresiflik, aşırı tepki, depresif duygu durumu, iş güvencesinin olmaması, öz güven kaybı gibi etkileri sayabiliriz. Değişen ve gelişen hayatın ihtiyaçları bireyin kaynaklarını ve yeteneklerini altüst eder. Sosyal bir insan, hayat sınırlarının çizilmesine ve karşı karşıya kaldığı tehditlere, farklı tepkiler ile bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır. Stres, bu çabaların sonunda ortaya çıkan olumsuz duygusal ve fiziksel tepkilerdir (Yaman, 2015: 7).

Duygularını kontrol edebilen birey, bireysel iş başarısı kadar örgütsel başarıyı da etkilemektedir. Stres yaşayan çalışanlar, örgütün performansını kendisi açısından etkilemesinin yanında o örgüt içinde ki çalışan arkadaşlarının performansını da etkilemektedir. Yapılan bazı araştırmalara göre maaş düzeyi, esnek çalışma süreleri ve iş yükü dengesi çalışanların stresine olumsuz yönde etki etmektedir (Kılıçlar, 2014: 1702-1075).

Bireylerin davranışlarını etkileyen, onların verimlilikleri ve kişiler arasındaki ilişkiyi etkileyen olguya stres denir. Stres, kendiliğinden ortaya çıkmaz. Stres olabilmesi için bulunulan ortamdaki herhangi bir değişikliğin kişileri etki etmesi gerekmektedir. Böylece bazı kişiler bu etkiden çok net etkilenirken bazı kişilerde ise yüzeysel etkilenme olmaktadır. Bu bağlamda ise stres, kişinin ortamda olan değişikliğe karşı verdiği etki tepki davranışının yansımasıdır. Çalışma sürecinde kişilerin bireysel beceri ile yaptıkları göreve uygun işlerin olması stres yönetimi açısından olumlu sonuçlar vermektedir. Zayıf performans gösteren kişilerin daha fazla fiziksel sağlık problemlerine ve depresyona yol açtığı tespit edilmiştir (Türkeli, 2015: 14)

Stresin kaynağına verilen tepkiler, zamanla diğer stres kaynaklarının meydana gelmesine uygun ortam çıkarır. Bu sebeple sürekli bir döngü içinde bulur kendini. Mobbingde de durum aynı şekildedir. Hedefe tepkide bulunulduğunca, daha hırçın ve olumsuz davranış ortaya konur ve süreç devam eder (Laçiner, 2014)

#### 1.2.4. İşyerinde Çatışmanın Habercisi Olan Belirtiler

Örgüt içinde çatışmanın habercisi olabilecek bazı belirtiler vardır. Bu belirtilerin bir kısmı aşağıdaki gibidir. Farklı görevlerde, farklı hiyerarşik ast üst ilişkisinde çalışanlar ve departmanlar arasında olan iletişim sorunları,

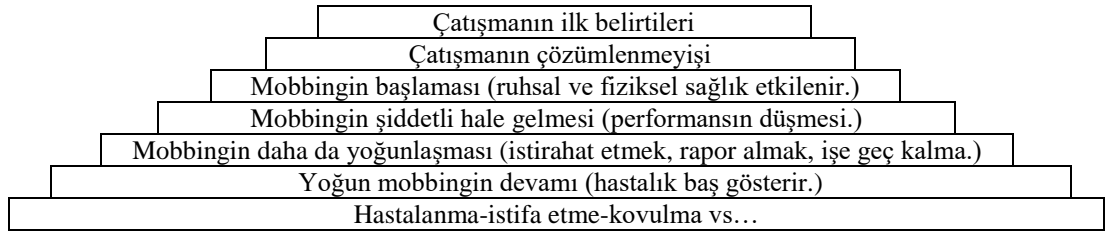
- Durduk yere agresif hareket etmek,
- Rekabetçi çalışma ortamı,
- Çalışanların iş arkadaşlarına karşı sert yaklaşımları,
- Etik olmayan ve haksız olumsuz eleştiri olması,
- Hastalık sebebi ile işe gelmeme ve rapor alma durumlarının artması,
- Kişiler arası farklı fikir ve görüş ayrılıklarına karşı tepki verme,
- Verimliliğin devamlı azalması.

Tablo 1.1 Sağlıklı çalışma ortamı ile psikolojik taciz (Tınaz, 2011: 40).

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	PSİKOLOJİK TACİZ ORTAMI
Görev, yetki ve sorumluluk nettir. İş birlikçilik esastır. Amaçlar tek ve herkese aktarılmaktadır. İlişki yapısı açıktır. Doğru örgüt karakteri içermektedir. Bazen zıtlasmalar meydana gelebilir. Stratejik yapı belirli ve samimi davranışlar barındırır. Direkt iletişim içerir.	Görev, yetki ve sorumluluk roller belirli değildir. İş birlikçi olmayan ilişki yapıları vardır. İleri görüşlülük imkansızdır. Stratejik yapılar anlam içermemektedir. İlişki yapıları belirsizdir. Örgütsel noksanlık içerir. Etik olmayan tepkiler uzun süreli devam eder. Gelişigüzel iletişim bulunmaktadır.

Aşağıdaki şemada mobbing ile ilgili akış sürecini görebiliriz.

Tablo 1.2 Çatışma ortamında mobbing piramidi (Çobanoğlu, 2005: 95).



### 1.2.5. Şiddet

Mobbing, bir kişi veya bir grup tarafından bilerek ve sürekli olarak bir bireye yöneltilen saldırgan, hedef gösterici ve baskılayıcı davranışları içerir. Bu davranışlar, kişinin fiziksel zarar görmediği durumlarda bile psikolojik ve duygusal zararlar ortaya çıkarabilir.

Mobbingin şiddet olduğunu anlamak için, şiddetin tanımına bakmak önemlidir. Şiddet genellikle bir kişiye veya bir gruba zarar vermek, acı çektirmek veya korkutmak amacıyla uygulanan zorlayıcı ve saldırgan davranışlar olarak tanımlanır. Mobbing de bu tanıma uyar, çünkü hedef alınan kişiye yönelik sürekli ve kasıtlı olarak zarar veren, acı çektiren ve korkutan davranışlar içerir.

İşyerinde saldırgan kişi kendisinden daha yetenekli veya becerikli kişilere karşı iş hayatını zora sokacak yaklaşımlarda bulunmaktadır. Saldırgan bu yaklaşımlardan başlıcaları; devamlı eleştirmek, kin gütmek, acımasızca davranmak, kasıtlı ve aşağılayıcı kötü niyetli davranışlar, bağırarak iş yaptırmak ve sarsmak, kendi bildiğinin doğru olduğunu deklare etmek, güvenmeme sebebiyle yetki vermeyi reddetmek gibi davranışlardır. İşyerinde sürekli olarak sistematik bir şekilde psikolojik şiddet uygulanması psikolojik savaşa evrilmektedir. Bunun sonucunda ise mağdurların istifaya zorlanması ortaya çıkmaktadır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 24-25).

Mobbingin şiddet olarak kabul edilmesinin nedenleri şunlar olabilir:

Psikolojik etkiler: Mobbing, hedef alınan kişinin psikolojik sağlığını etkileyebilir. Sürekli stres, kaygı, özgüven kaybı, depresyon ve diğer psikolojik sorunlar gibi etkiler görülebilir.

Duygusal etkiler: Mobbing, hedef alınan kişinin duygusal sağlığını da olumsuz yönde etkiler. Hedef gösterme, alay etme, küçümseme ve benzeri davranışlar, kişinin kendine olan güvenini ve saygısını zedeler.

İlişkilerde bozulma: Mobbing, çalışma ortamındaki ilişkileri olumsuz etkiler. İş arkadaşları arasında güvensizlik, takım çalışmasının bozulması ve iş yerindeki genel atmosferin kötüleşmesi gibi sonuçlar ortaya çıkabilir.

Fiziksel etkiler: Mobbing, fiziksel olarak zarar verici davranışları içermese de, uzun süreli stres ve kaygı, kişinin fiziksel sağlığını etkileyebilir. Uyku bozuklukları, yorgunluk, baş ağrısı ve diğer stres kaynaklı fiziksel belirtiler ortaya çıkabilir.

İş performansında düşüş: Mobbinge maruz kalan bir kişi, iş yerindeki motivasyonunu ve performansını kaybedebilir. Sürekli stres ve baskı altında çalışmak, kişinin verimliliğini düşürebilir ve iş performansında düşüşe neden olabilir.

Bu nedenlerle, mobbingin bir tür şiddet olduğu kabul edilir. Mobbinge karşı önlem almak, çalışma ortamlarında şiddetin önlenmesine yönelik politikaların uygulanması ve çalışanların haklarının korunması önemlidir.

#### **1.2.6. Cinsel Taciz**

Cinsel taciz, mobbing saldırısından farklı bir kavramdır fakat insan haklarına ve kişinin ruhsal durumunu da etkilediği için mobbing ile ilişkilidir. Ayrıca ülkemizde psikolojik tacizin mobbing ile ortaya çıktığı cinsel tacizin ise art arda saldırı veya bezdirme bazen psikolojik taciz mobbing ile yapılırken cinsel taciz ise aynı anda bir saldırı gayesiyle yapılmaktadır. Cinsel tacizin mağdurları genelde kadınlardır ve bu cinsel taciz aynı zamanda suç olarak uygulanmaktadır. Taciz kelimesi “acz” köküyle türemiş olup rahatsız etme, tedirginlik verme, sıkıntı verme gibi anlamlar oluşturmaktadır. Cinsel taciz iş yerlerinde olduğu kadar hayatımızın her anında da karşılaşılmaktadır. Hemen hemen her yerde rastlamak mümkündür. İş yerlerinde yönetici pozisyonları gibi statü sahibi kişilerin yetkiyi kötüye kullanması olarak daha çok karşımıza çıkmaktadır. İşyerindeki cinsel tacizi diğer cinsel tacizlerden ayıran önemli unsur ise çalışan mağdurun ekonomik ve çalışma haklarını gasp etmesidir (Çobanoğlu, 2005: 202-203).

İş yerlerinde meydana gelen cinselliğe dair yaklaşım veya rahatsız edici temas durumları cinsel tacizi ortaya çıkarmaktadır. Bu durumların cinsel taciz olması için; iş yerinde veya iş gereği olması, yaklaşımın konulan mesafeyi aşması, çalışanın çalışma konsantrasyonuna etki etmesi ve bu durumun devamlı olması gerekir. Bazı durumlarda tek bir davranış cinsel taciz iken bazen de devamlı olması gerekir (Türkeli, 2015: 17-18).

Cinsel taciz mağdurlarının hukuki hakları (Şabanoğlu, 2005:207).

Tacize uğrayan kişi;

- Çalışmaktan kaçınma hakkı
- Haklı nedenle fesih
- Maddi tazminat
- Manevi tazminat

Davaları açılabilir.

İşyerinde mobbing uygulaması sürecinde cinsel tacizde ortaya çıkabilir. Mağdura yapılmakta olan ahlak dışı davranışlar cinsel taciz ile birlikte daha da zor hale gelmektedir (Artık, 2006: 36-37).

### **1.3. Mobbingin Türü**

Mobbing örgütsel yapı içinde düşey dikey veya yatay olmak üzere üç gruba ayrılır. Dikey Mobbing: Dikey hiyerarşik düzende astların üstlerine karşı yaptığı mobbing türüdür.

Yatay Mobbing: Hiyerarşik düzeni aynı olan kişiler arasında birbirine karşı genellikle rekabet statüsü olan kişiler arasında gerçekleşen mobbing türüdür.

Düşey Mobbing: Dikey hiyerarşik düzende üstlerin astlarına karşı yetkilerini kötüye kullanarak yaptığı mobbing türüdür (www.ahmetekin.com).

### **1.4. Mobbingin Dereceleri**

Mobbing dereceleri, mağdurun hissettikleri, mobbinge karşılık verdiği tepkiler ve davranışlar belirler. Psikolojik şiddetin mağdur üzerindeki etkisi derecelendirme

olarak üç sınıfa ayrılmıştır. Mobbing süresi ve sıklığı bu süreci en fazla etkileyen durumlardır. Sık sık uygulanan bir şiddet, işyerinde ki stres türlerinin en yıkıcı olanıdır. Bu tür davranışlar, bazılarını katlanılmaz görünürken, bazıları ise etkilenmemektedir.

**Birinci Derece Mobbing:** En az 6-12 ay arası mobbing davranışlarının mağduru olan kişi, mobbinge direnmeye çalışır. İmkânı var ise Mobbingin ilk aşamasında departman değişikliği talep edebilir. Böylece bu duruma uzun süre maruz kalmadan farklı bir pozisyonda devam eder. İşyerinde ki arkadaşlarından soğur ve uykuları kaçır, sürekli ağlar, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları başlar. Özgüvende azalma ve iş ile ilgili hatalarda da artış izlenir (Atalay, 2010:35).

**İkinci Derece Mobbing:** Mağdur, 12-24 aydır bu düşmanca davranışların hedefidir. Kişi, bu şiddete artık direnemez ve mobbingden kaçamaz. İşine odaklanmakta sorunlar yaşamaya başlar. Artık fiziksel ve zihinsel hastalıklar belirir. Tansiyonda yükselme, mide bulantıları, ağlama ve uyku bozukluğu gibi fiziki bozulmaların yanında ruhsal dengesizlikte baş gösterir. Kişi depresyona girebilir. İş yerinden uzaklaşmak için sık sık izin kullanır. Sonradan beliren, sebepsizce korkular söz konusudur. Bu derecede tıbbi bir yardım almak faydalı olacaktır (Türkeli, 2015: 35)

**Üçüncü Derece Mobbing:** 24 aydan fazla süredir bu psikolojik tacize maruz kalır. Mağdur, çalışamayacak duruma gelir. Psikolojik ve fizyolojik olarak şiddetli bir depresyonla karşı karşıya kalır. Artık durumu tedavi edilse bile düzelmeyecek durumdadır. Çevresine ve kendisine zarar verecek durumda olan mağdurun, özel bir tedaviye ihtiyacı olacaktır. Panik ataklar, kalp krizleri gibi durumlar meydana gelir. Yoğun endişe, işyerine gelmeme, cinayete ve intihara yatkınlık gibi post travmatik stres bozukluğu da gözlenir (www.dilekekici.com).

### **1.5. Mobbingin Aşamaları**

Mobbingin amacı, mağdur olarak belirlenen kişiyi pasifize ederek dış bağlantılarını keserek yardım almasını engellemektir. Mobbinge yönelik bu davranışlar, devamlı ve uzun süreli yaparak kişinin yıldırılarak işten uzaklaşmasını sağlamaktır. İşte bu durum belirli aşamalar doğrultusunda meydana gelir.

Leymann'a göre mobbing süreci beş aşamadan meydana gelmektedir.

### 1.5.1. Anlaşmazlık Aşaması

Mobbingde anlaşmazlık aşaması, mobbing sürecinin bir noktasında ortaya çıkan bir durumu ifade eder. Bu aşama, mobbingin ilk belirtilerinin ortaya çıktığı ve çatışmanın artmaya başladığı noktadır. İşte mobbingde anlaşmazlık aşamasının bazı özellikleri:

**İletişim sorunları:** Anlaşmazlık aşamasında iletişim sorunları sıklıkla ortaya çıkar. İş arkadaşları arasında açık iletişim eksikliği, yanlış anlamalar, suçlamalar ve sürekli tartışmalar görülebilir.

**Yönetim sorunları:** Mobbingde anlaşmazlık aşamasında yönetim sorunları da ortaya çıkabilir. Yöneticiler, sorunları görmezden gelebilir, gereken önlemleri almayabilir veya hatta mobbingi teşvik edebilir. Bu durum, mağdurların güvende hissetmelerini ve çatışmanın çözülmesini zorlaştırabilir.

**Artan gerginlik:** Anlaşmazlık aşamasında gerginlik ve stres seviyeleri artar. İşyerindeki atmosfer gerilimli ve gergin hale gelir. Mobbingin kurbanı, sürekli baskı altında hisseder ve iş yerindeki ilişkilerde gerilim yaşayabilir.

**Hedef gösterme ve saldırganlık:** Anlaşmazlık aşamasında mobbingin belirtileri daha açık bir şekilde ortaya çıkar. Hedef alınan kişi, diğer çalışanlar tarafından hedef gösterilebilir, aşağılanabilir veya saldırıya uğrayabilir. Bu davranışlar, mobbingin artan ciddiyetini gösterir.

**Çalışma performansında düşüş:** Mobbingin etkileriyle birlikte, hedef alınan kişinin çalışma performansında düşüş görülebilir. Sürekli stres ve baskı altında çalışmak, odaklanmayı zorlaştırabilir, motivasyonu azaltabilir ve verimliliği olumsuz etkileyebilir.

Anlaşmazlık aşaması, mobbing sürecinin devam edebileceği veya daha ciddi bir aşamaya geçebileceği noktadır. Bu aşamada önlem alınmazsa, mobbingin etkileri daha da kötüleşebilir ve hedef alınan kişi üzerinde daha fazla zarar verebilir. Mobbingin erken aşamalarında müdahale edilmesi ve önlem alınması önemlidir. İş yerlerinde mobbingin önlenmesi ve çalışanların haklarının korunması için uygun politikaların ve prosedürlerin uygulanması gerekmektedir.

### 1.5.2. Saldırgan Eylemler Aşaması

Mobbingde saldırgan eylemler aşaması, mobbing sürecindeki ilerleyen bir aşamadır ve saldırganlık eylemlerinin daha yoğun bir şekilde ortaya çıktığı dönemi ifade eder. Bu aşama, hedef gösterme, taciz ve baskının arttığı bir dönemdir. İşte mobbingde saldırgan eylemler aşamasının bazı özellikleri:

**Hedef gösterme:** Saldırgan eylemler aşamasında hedef gösterme daha belirgin hale gelir. Hedef alınan kişi, diğer çalışanlar tarafından açıkça hedef seçilir, alay edilir, küçük düşürülür veya aşağılanır. Bu, hedefin psikolojik olarak zarar görmesine ve güven duygusunun zedelenmesine neden olur.

**Saldırgan dil ve davranışlar:** Mobbingde saldırgan eylemler aşamasında, saldırganlık daha açık bir şekilde ortaya çıkar. Saldırgan dil, hakaretler, tehditler, küçümsemeler, dedikodular ve diğer aşağılayıcı davranışlar sıklıkla görülür. Bu tür davranışlar, hedefin duygusal ve psikolojik olarak daha fazla zarar görmesine neden olur.

**İzolasyon ve dışlama:** Saldırgan eylemler aşamasında hedef alınan kişi, diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak izole edilebilir ve dışlanabilir. Hedef, sosyal etkinliklere davet edilmeyebilir, önemli bilgilere erişimi kısıtlanabilir veya diğer çalışanlar tarafından dışlanabilir. Bu, hedefin toplumsal olarak reddedildiği ve yalnız hissettiği bir duruma yol açar.

**Fiziksel taciz veya tehdit:** Saldırgan eylemler aşamasında bazı durumlarda fiziksel taciz veya tehditler de ortaya çıkabilir. Bu, hedef alınan kişinin fiziksel zarar görebileceği veya güvende olmadığı bir ortam yaratır.

**İş performansında düşüş:** Saldırgan eylemler, hedefin iş performansını olumsuz etkiler. Sürekli baskı, stres ve saldırganlık altında çalışmak, hedefin motivasyonunu azaltır, odaklanmasını bozar ve iş performansında düşüşe neden olur.

Saldırgan eylemler aşaması, mobbing sürecinin en tehlikeli ve zararlı aşamasıdır. Bu aşamada, hedef alınan kişi üzerinde ciddi psikolojik ve duygusal etkiler görülebilir. Mobbingin etkilerini minimize etmek ve hedef alınan kişinin güvende olmasını sağlamak için iş yerlerinde etkin politikaların uygulanması ve mobbinge karşı sıfır tolerans politikasının benimsenmesi önemlidir. Ayrıca, çalışanların mobbinge ilişkin eğitimler alması ve mobbingi rapor etme mekanizmalarının bulunması da önemli adımlardır.

### **1.5.3. Yönetimin Katılma Aşaması**

Bu aşamada direkt olarak sürecin içinde olan yönetim, işin içine yanlış durum değerlendirmesiyle girmektedir. Mağdur kişinin her yaptığı ve söylediği eleştirilip onun iş ile ilgili yeterliliğine şüphe düşürebilir. Bunun yanında şaka, alay ve takılmalar arasında alttan alttan, dolaylı eleştirilere maruz bırakılır ve dışlanır. Kişinin, iş arkadaşları ve amiri, çalışanın iş dışı veya kişilik özelliklerine bağlı hatalarla çalışmanı rencide edici eleştiriler yapar. Yönetim ise böylece süreçteki adımlarda yer almış olur (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011:39).

### **1.5.4. Yanlış Yakıştırmalarla Damgalama Aşaması**

Mobbing mağduru, yanlış yorumlar sonucu şizofren, akıl problemi veya sevilmeyen kişi olduğunu düşünmeye başlar. Böyle olduğunu düşünen kişiye doktorların ve yönetimin uyguladığı yanlış önyargı bu döngüye olumsuz etki eder (yagmurileyasam.wordpress.com).

Kişi iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir fakat aldığı destek ve yardımdan yararlanmak yerine uzun süreli hastalık izinleri alarak işyerinden uzaklaşmayı tercih eder. Bu aşamada mağduru kimse dinlemek istemez ve onun hakkında dedikodular yayar, her şeyin suçlusunu olarak görürler. Örgütteki denetim, mobbingi uygulayan veya uygulayanların elindedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011:40).

### **1.5.5. İşine Son Verilmesi Aşaması**

İşyerinden uzaklaşması nedeniyle, bireyin duygu karmaşası veya gerginliğiyle beraber psikolojik hastalıklar daha ilerleyici duruma gelir. Bu süreçte iş yerinden uzaklaştırılmış olan birey üzerindeki travma etkisi devam etmektedir (yagmurileyasam.wordpress.com).

Bu aşamada tam olarak bir depresyon yaşanmaktadır. Tedavi süreci başlar fakat günlük fayda sağladığı için uzun sürede tedavi daha karmaşık hale gelir. Alınan önlemler, bir fayda sağlamamakla birlikte, kişinin durumunu daha da kötü hale getirmektedir (Çobanoğlu, 2005:94).

Bu evrede ortaya çıkması olası durumlar şöyledir:

- Başka bölümlere gönderilip, sürekli yer değiştirmesi
- Önemli görevlerin daha az verilmesi ve onurunun düşürülmesi
- Erken emekli olması
- Uzun süreli psikolojik ve fizyolojik tedavi ve hatta kliniğe yatması
- Sürekli olarak kötü nitelendirilmesi sonucunda suç unsuru taşıyan davranışlar gelişmesi
- İntihar düşünceleri.

Psikolojik taciz süreci beşinci aşamaya kadar ulaşmak zorunda değildir. İlk aşamada bileşten ayrılarak diğer süreçlere maruz kalmamış olacaktır. (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011:40-41).

## **1.6. Mobbingin Nedenleri**

Mobbing çoğunlukla saldırganın ve mağdurun psikolojik yapısından, iş yerinin değer, yargı ve kimliğinde de meydana gelebilir. Mobbing bireyin ruhsal durumuna saldırır. Böylece kişinin saygınlığını zedelemeye çalışılması hedeflenmektedir. Kişiyi iş ortamından uzaklaştırmak için iftira içerikli dedikodular ile kişiliğe zarar veren davranışlar mobbingi ortaya çıkarır. Mobbingin birçok nedeni vardır. Mobbing olması için önce bir anlaşmazlık olması gerekir. Bu anlaşmazlık daha sonra, güçlü kişinin karşı tarafı hedef alarak psikolojik şiddete başlar (Öztürk, Dereli, İpek, Müdüroğlu ve Faikoğlu, 2015: 29). İş yerinde mobbingin direkt nedeni olmadığı gibi tek bir nedeni de olmayabilir. İlk başta, iki taraf arasında bir anlaşmazlık söz konusudur. Mağdur kişi, bu psikolojik şiddeti reddetmesi ile, karşı tarafta mobbing faktörü harekete geçer (Tutar, 2004: 109-110).

### **1.6.1. Kişisel Nedenler**

Mobbing, birçok farklı nedenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkabilen karmaşık bir olgudur. Kişisel nedenler, mobbingin başlamasına veya devam etmesine katkıda bulunan faktörler olabilir. İşte mobbingin kişisel nedenlerinden bazıları:

Mobbing, bazı kişilik özelliklerine sahip bireylerde daha sık görülebilir. Örneğin, rekabetçi, saldırgan veya otoriter bir kişilik yapısına sahip olan bireyler, mobbing davranışlarını sergileme eğiliminde olabilirler. Ayrıca, düşük özsaygıya sahip veya

çatışma yönetme becerileri zayıf olan bireyler de mobbinge daha savunmasız olabilirler.

Mobbing, güç dengesizlikleri ve statü farklılıkları gibi işyerindeki hiyerarşik ilişkilerle ilişkilendirilir. İş yerindeki güçlü kişiler, daha zayıf veya alt pozisyondaki çalışanları hedef alırlar. Bu durumda, güçlü pozisyondaki kişilerin mobbing davranışlarına yönelmesi daha olasıdır.

İş ortamında rekabet ve kıskançlık, mobbingin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdendir. Özellikle yüksek rekabetin olduğu iş alanlarında, çalışanlar arasında rekabetçi bir atmosfer oluşabilir ve bu da mobbing davranışlarını teşvik edebilir. Bir çalışanın başarısı veya yetenekleri diğerlerinde kıskançlık yaratabilir ve mobbinge neden olabilir.

İletişim eksiklikleri, yanlış anlamaların ve çatışmaların ortaya çıkmasına yol açar. İşyerindeki iletişim sorunları, çalışanlar arasında düşmanlık veya yanlış bilgilendirme gibi durumları tetikler ve mobbingin gelişmesine zemin hazırlar.

Mobbing, cinsiyet, ırk, etnik köken, cinsel yönelim gibi farklılıklara dayalı önyargılar ve ayrımcılıkla ilişkilidir. Bireyler, farklılıkları nedeniyle hedef alınır ve mobbinge maruz kalır.

Mobbingin kişisel nedenleri genellikle karmaşık bir etkileşimin sonucunda ortaya çıkar. Bu nedenler, mobbingin gerçekleşmesinde veya devam etmesinde rol oynar. Mobbingin önlenmesi için iş yerlerinde eğitimler, farkındalık çalışmaları ve uygun politikaların uygulanması önemlidir. Ayrıca, iş yerindeki iletişim ve ilişkilerin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi de mobbingin azaltılmasına yardımcı olur.

### **1.6.2. Kurumsal Nedenler**

Kurumsal nedenler, mobbingin ortaya çıkmasına ve yayılmasına katkıda bulunan unsurları içerir.

Zayıf veya yetersiz liderlik, çalışanların mobbinge maruz kalma olasılığını artırır. Liderler, çalışanlarına adil davranmaz, açık iletişim kurmaz veya çalışanların sorunlarını çözmek yerine onları ihmal ederlerse, çalışma ortamında mobbinge zemin hazırlanmış olur.

Yoğun iş yükü, sürekli baskı altında çalışma ve zaman baskısı, çalışanların stres seviyelerini artırır. Bu da çalışanlar arasında rekabeti körükler ve mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına neden olur.

Mobbing, kurum kültüründeki yanlışlıklar veya yanlış politikalar sonucu ortaya çıkar. Örneğin, performans değerlendirmeleri adil olmadığı veya terfi fırsatları keyfi bir şekilde dağıtıldığında mobbinge zemin hazırlanmış olur.

İletişim eksikliği, çalışanlar arasında yanlış anlaşılmalara ve çatışmaların ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca, açık iletişim kanallarının olmaması veya iletişim sorunlarının çözülmemesi de mobbing davranışlarını teşvik eder.

Hiyerarşik ve otoriter bir örgüt yapısı, güç dengesini bozar ve çalışanlar arasında zorbalığa dayalı ilişkilerin oluşmasına yol açar. Çalışanların haklarını savunabilecekleri etkili bir destek mekanizması olmadığına, mobbing daha yaygın hale gelir.

Farklı kültürlerden, değerlerden ve farklılık gösteren çalışanların bir arada olduğu çalışma ortamlarında uyumsuzluklar ortaya çıkar. Bu da mobbinge zemin hazırlar.

Sürekli işten çıkarmalar, kurumsal değişimler ve belirsizlikler çalışanlarda endişe ve güvensizlik duygularını artırır. Bu durum, çalışanlar arasında rekabeti ve mobbingi tetikler.

Mobbingin kurumsal nedenleri çeşitli olabilir ve genellikle birden fazla faktörün bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Kurumlar, bu nedenleri tanıyarak ve önlem alarak mobbingin önüne geçmeye çalışmalıdır.

### **1.6.3. Sosyoekonomik Nedenler**

Mobbing, sosyal ve ekonomik faktörlerin birleşimiyle de ortaya çıkması söz konusudur. Sosyoekonomik nedenler, mobbingin oluşmasında etkili olmaktadır.

İş güvencesi eksikliği ve ekonomik belirsizlik, mobbingin ortaya çıkmasına katkıda bulunur. İş yerinde güvencesizlik hissi yaşayan çalışanlar, mobbinge daha fazla maruz kalma riskiyle karşı karşıya olurlar. Ekonomik sıkıntılar ve iş kaygısı, çalışanların

rekabetçi bir ortamda birbirleriyle mücadele etmesine ve saldırgan davranışlara başvurmasına neden olur.

İşsizlik, mobbingin sosyoekonomik nedenlerinden biridir. İş arayan kişiler, iş bulma baskısı ve rekabet nedeniyle mobbinge maruz kalır. İşverenler arasındaki rekabet, iş arayanları dezavantajlı bir konuma getirir ve mobbing davranışlarının artmasına yol açar.

İşyerinde kaynakların kısıtlı olması, mobbingin ortaya çıkmasına neden olur. Özellikle az kaynakların paylaşılması gereken durumlarda, çalışanlar arasında rekabet artar ve mobbing davranışları yaygınlaşır. Ödüller, terfi olanakları veya iş imkanları gibi kaynaklar üzerindeki rekabet, mobbingin tetikleyicisi olur.

İşyerindeki statü farklılıkları ve gelir eşitsizliği, mobbingin sosyoekonomik nedenlerindedir. Daha düşük sosyoekonomik statüye veya daha az gelire sahip çalışanlar, daha yüksek statülü veya daha yüksek gelire sahip çalışanlar tarafından hedef alınır. Statü farklılıkları ve gelir eşitsizliği, sosyal tahakkümü artırır ve mobbingin yayılmasını kolaylaştırır.

Rekabetçi işyeri kültürü, mobbingin yayılmasında etkili olur. Performansın sürekli olarak öne çıkarıldığı ve bireysel başarının teşvik edildiği bir ortamda, çalışanlar birbirleriyle rekabete girerek mobbing davranışlarına başvurur.

Mobbingi anlamak ve önlemek için sosyal ve ekonomik faktörlerin birlikte ele alınması önemlidir. İşyerlerinde adil bir çalışma ortamı sağlamak, iş güvencesini desteklemek, gelir eşitsizliğini azaltmak ve rekabetçi kültürü dengelemek mobbingin azaltılmasına yardımcı olur.

### **1.7. İşyerinde En Fazla Uygulanan Mobbing Davranışları**

İşyerlerinde uygulanan mobbing davranışları çeşitlilik gösterir ve her durumda farklılık gösterir. Bu tüm durumları dikkate aldığımızda olabilecek davranışlar ise;

- Sözlü Taciz
- Duygusal Taciz

- Sosyal Dışlama
- Kişilik İtibarına Saldırı
- İşyerindeki fırsatların engellenmesi
- Cinsiyet veya ırk ayrımcılığı

### 1.8. Mobbingin Sonuçları

Mobbing barış kavramına zarar veren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Anlaşmazlıkların ortaya çıkardığı, kişi veya topluluğun üzerinde olumsuz etki bırakan mobbing için belli başlı bazı sonuçlar aşağıda tablo olarak belirtilmiştir.

Tablo 1.3 Mobbing sonuçları (Mizrahi, 2013:447).

ETKİLENENLER	SONUÇLAR
Mağdur	Strese bağlı olarak ortaya çıkan bedensel ve psikolojiye bağlı rahatsızlıklarla birlikte intiharla sonuçlanan tavırlar
Aileler	Anne-Baba mutsuzluğu ve aile sıcaklığı yaşayamayan çocuklar ve boşanmaların artması
Örgütler	Yozlaşmış şirket değerleri, motivasyon eksikliği,
Toplum	Kaygı problemi, umutsuzluk ve monoton yaşam

#### 1.8.1. Mobbingin İş Görenler Açısından Sonuçları

Sistemli ve kasıtlı olarak tekrar edilen psikolojik tacizin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan zararlar şeklinde meydana gelir. Mağdur iş göremez hale gelir, işe korkuyla gider. Bütün savunma mekanizmaları çökmüş durumdadır. Bir şekilde çatışmanın içinde bulunan kişi ortamdan fiziki olarak çekilebilir. Yani işten ayrılabilir, işe devamsızlık edebilir. Çatışma ve baskı kişileri daha saldırgan hale itebilir. Saldırganlık durumu bazen kişiye yönelik olurken, bazen de tüm örgüte yönelik olabiliyor. Kişi durumunu savunmacı bir davranış göstererek, durumundan başkalarını sorumlu tutabilir. Bazen de çocukça davranışlar gösterebilir. Örgütte mobbing mağdurlarına ilişkin üç grupta toplamak mümkündür. Bu Sonuçlar aşağıdaki tabloda ki gibidir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 56- 57).

Tablo 1.4 Mobbingin sosyoekonomik ve sağlığa bağlı sonuçları.

Ekonomik	Bedensel ve psikolojik olarak yaşanan sağlık problemleri için tedavi harcaması, İş kaybıyla düzensiz gelir,
Sosyal	Yalnız kalmaya başlaması, statü kaybı, aile baskısıyla başarısızlık hissine bağlı fırsatları kaçırma, Sosyal imaj zedelenmesiyle mutsuz olma
Psikolojik ve Bedensel Sağlığa Bağlı	Depresyon, belli belirsiz tedirginlikler, heyecana bağlı tansiyon, titreme, el terlemesi, eklem ağrıları, mide hastalıkları, kilo alma ve kaybı, vb. travmatik rahatsızlıklar

Mobbing seviyesi yükseldikçe işe olan bağlılık azalmakta ve işten ayrılma süreci oluşmaktadır. Kişi bu olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıkça iş ortamını olumsuz olarak algılayıp işe gitmekten kaçınmaktadır. Kısacası mobbing kişide psikolojik ve finansal sorunlara neden olur (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 58).

### 1.8.2. Mobbingin Örgüt Açısından Sonuçları

Mobbingin örgüt üzerinde birtakım sonuçlar doğurur. Bu sebeple bir yönetici veya amir, mobbingin iş yerine verebileceği zararları ön görebilse bu yaklaşımından vazgeçmek için tüm yetkilerini kullanacaktır. Mobbing, işyerinde saldırı içeren, sözlü taciz veya itibarı zedeleyecek şekilde mağduru etkileyen bir süreçtir. Bu süreçte ki hakaret edici davranışlarla gücü kötüye kullanarak mağdurun, aşağılanmasına neden olan bir süreçtir. Bu süreçte güdülen amaç; bireyin istifa etmesi veya işten çıkarılması sağlamaktır (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011:58;Tınaz, Bayram ve Ergin,2008:26).

Mutsuz alışanlar şirketin performansını da etkiliyor. Mobbing sebebi ile motivasyonu düşük olan çalışanlar, işini de yapamaz bir hale gelir (Işık,2015:260).

#### 1.8.2.1. Mobbingin İş Yerlerine Psikolojik Maliyetleri

- Çalışanlar arasında ortaya çıkan tartışmalar,
- Huzursuz iş yeri ortamı,
- şirket kültürünün değerlerinde meydana gelen kayıp,
- Ast üst ilişkisindeki sayđı seviyesinin düşmesi,
- Çalışanların yaratıcılığının kısıtlanmasıyla ortaya çıkan isteksizlik.

#### 1.8.2.2. Mobbingin İş Yerlerine Ekonomik Maliyetleri

- Raporlu izin sayısının artması,

- Kendini geliştiren personellerin işi bırakması,
- İşe yeni başlayan personel maliyeti
- Verimsiz çalışmadan kaynaklı kalite eksikliği,
- Ödenen tazminatlar,
- Uzmanlaşmış alışanların istifa etmesi,
- Yeni personel maliyeti,
- İşsizlik maliyetleri.

Mobbing ile mücadele açısından iş yerlerine düşen başlıca görevlerden biri farkındalığı arttırmaktır. Tüm alışanların birbirine saygı ile yaklaştığı bir ortam oluşturmak, mobbingin ortaya çıkışını en aza indirir. İşyerleri için ciddi davranışsal risk olan mobbing, mağdurun, örgütlerde yüksek devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlarla sonuçlanabilir. Belirtilen sonuçlara önlem olarak; erken teşhis, uyarı ve zamanında harekete geçme önerilmektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 59-60).

### **1.9. Mobbing İle Mücadele Yolları**

Günümüzde artan mobbingin çalışanlar arasında stresi arttıran ve çalışanlara yıldırma olarak izlenmektedir. Bu durumun amacı olarak çalışanın bezdirilmesi ve işten uzaklaştırılması hedeflenir (İbicioğlu, ifti ve Derya, 2009:25). Mağdurun direkt olarak fiziksel ve psikolojik sağlığını hedef alan saldırılar, uzun soluklu bir süreçte en dayanılmaz ve onur kırıcı bir hal almaktadır (l,2008:11).

Mobbing; mağdurlarını ve çalışma hayatındaki kişileri ve herkesi etkileyen olumsuz bir durumdur Bu durumda mağdur için bazı önlemler alınması kaçınılmaz hale gelmektedir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 60).

Mobbing ile mücadele de en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, kurbanın kendisi olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve toplum tarafında da sağlanmış olmasıdır. Bir Şey ile mücadele etmek için önce sorunun ne olduğunu anlamamız gerekir. Mobbing sürecinin başlangıcı bu sürecin en yorucu evresi olarak karşımıza çıkar. Anlaşmazlıklardan ortaya çıkar ve basit yanlış anlaşılmalarla giderek süreç zorlaşır. Buna karşılıklı ikinci evreye geçen mobbing olgusunun, normal olarak anlaşılıp önemsenmemesi tehlikelidir. Böylece meydana gelen bedensel ve psikolojik zararlar ilerlemeden bu yaklaşımın ortadan kalkması için mücadeleler verilmelidir. Psikolog

veya sosyologların böyle durumlarda etkin olarak çalışmalara katılması sağlanmalıdır (Tınaz,2008:188-190).

Özetle işyerinde mobbing ile ilgili duyarlılığın artırılmasının adımları şu şekilde sıralanabilir (Tetik, 2010:87).

- Yaşanan olgu ve sürecin adının konulması
- Önlemler alınması
- Bilgilendirme amacı ile eğitimler sağlanmalı
- Geri dönütlerin alınması

### **1.9.1. Bireysel Olarak Mobbing İle Mücadele**

Mobbingin cinsiyete göre farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Kadınlar yazarak ya da konuşarak, erkekler de daha çok agresif ve şiddete eğilimli olarak tepki vermektedir. Mobbing mağduru kişinin, tedirgin ve motivasyonu düşük yapıda olması kaçınılmazdır. Ama mobbinge uğrayan kişiler tüm yaşamını bu şekilde sürdüremezler (Çobanoğlu,2005:105).

Zorbalığı engellemek için kişinin güçlü olması gerekir. Mobbinge karşı direnmeli, kendi hakkını aramalı ve kendi değerinin farkına varmalıdır (arsiv.ntv.com.tr).

Bu süreçte bireylerin önlemler alması gereklidir. Mobbinge maruz kalan bireylerin, bu durumdan en az zararlı çıkabilmesi için alınacak önlemler aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Zorbalığa karşı çıkılmalıdır, tepki verilmeli ve buna karşı durulmalıdır. Mağdur çalışanın güvende hissedeceği ekip arkadaşlarıyla çalışması sağlanmalıdır.
- Yaşanan mobbing davranışları kayıt altına alınmalıdır.
- Mobbing saldırganları üst yönetime veya ilgili departmana kayıtlarla birlikte aktarılmalıdır.
- Psikolog destek almıyorsa bunlar da delil olarak iletilmelidir.
- Eğer başka çalışanlar da bu durumu taşıyorsa birlik halinde bildirilmesi daha etkili bir sonuç ortaya çıkarabilir.
- Mobbinge maruz kalan kişi, için stresle veya krizle nasıl mücadele edeceğine dair eğitimler almalı gerekirse sosyal motivasyon teknikleri uygulamalıdır.

Mobbing mağduru için sosyal çevrenin de birtakım desteklerine ihtiyaç duyulur. Etkinlik ve aktiviteler ile motivasyonun artması sağlanabilir. Bunlar psikolojik şiddete maruz kalan kişi için oldukça kıymetli ve anlamlı olacaktır. Dolayısıyla da iyi hissettirecektir. Bunlar kişiye destek olunduğunun en iyi ve etkili yöntemleridir. Mağdur kişinin yakın çevresi ile bütünleşmesi, onların da kendini anladığını ve destek olduklarını hissettirmek için önemlidir (Çobanoğlu,2005:105).

### **1.9.2. Mobbing ile Yönetmel ve Örgütsel Mücadele**

Mobbingin yönetim tarafından görmezden gelinmesi yine mobbingin yoğunlaşmasına neden olur. Örgütlerde var olan çatışmalar, anlaşmazlıklarda çok ileri boyutta ilerlerse eğer bunun hem birey hem de örgüt açısından zor olabilir. Yani mobbing ile bireysel mücadele kadar örgütsel mücadele de önemlidir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 62). İşyerinde mobbingi tetikleyici unsurlar vardır. Bilgilendirme yapılmaksızın bir anda yapılan görev değişiklikleri ile beraber, iş yerine gelen yöneticilerin kendilerini kabul ettirme süreçlerinin zorla olması da psikolojik tacizin nedenlerinden sayılır. Şirketler öncelikle mobbing sürecinin ilk nedeni olan anlaşmazlık üzerinde durmalı ve buna göre önlem almayı hedeflemelidir.

Yöneticiler tarafından dikkat edilmesi gereken bazı maddeler aşağıda sıralanmıştır; (Çobanoğlu,2005:116-117).

- Personel sirkülasyonu var mı?
- Ani performans düşüklüğü gözlemleniyor mu?
- Her problem aynı kişinin üzerine mi atılıyor?
- Çalışanlara verilen eğitimler fayda düzeyi nedir?
- Departman/görev değişikliği yaparken, çalışanların fikirleri alınıyor mu onlarla iş birliği sağlanıyor mu?
- Performansı yüksek çalışanlar, beklenmedik şekilde işten ayrılıyor mu?
- Şirkette sebebi tam olarak anlaşılmayan stres, huzursuzluk ve verimsizlik ortamı var mı?
- Toplantılarda çalışanlar fikirlerini açıkça ve rahat bir şekilde ifade edebiliyorlar mı?
- Şirkete açılan davalar ve tazminat taleplerinde bir artış var mı?

Duygusal psikolojik tacizlerin önüne geçebilmek adına şirketlerin atacağı belli başlı adımlar aşağıdaki gibidir; (Çobanoğlu,2005:117-118).

- Şirketin misyonu ve vizyonu açık ve anlaşılır olarak paylaşılmalıdır.
- Şirket değerleri belirlenmeli ve kültür haline getirilmelidir.
- Şirket aidiyet duygusu kazandırılmalıdır.
- Şirketin çalışanlarına karşı verdiği değer devamlı hatırlatılmalıdır.
- Disiplin süreçlerinin adil bir şekilde herkese ve şirket için kabul görmüş güvenilir kişiler tarafından takip edilmelidir.
- Çalışan fikir ve isteklerine cevap verilmelidir.
- Şirkette iş yeri psikologları yer almalıdır.
- Yönetici kademesindeki çalışanlara etik çalışma ortamı hakkında eğitimler verilmelidir.
- Lider yöneticilerin önemseydiği anlayışlar ile çalışılmalıdır.
- Yöneticiler kriz durumlarını yönetecek potansiyele sahip olmalı (Tokat, Cindiloğlu ve Kara,2011: 65).

### **1.10. Hukuki Açıdan Mobbing**

Türkiye’de yasalarla mağdurların korunmamasının temel sebebi mağdurların çoğunun yaşadıklarını kimseye anlatamamasıdır. Ülkemizde mobbinge yönelik hukuki değerlendirilmelerin az olmasının nedenleri; mağdurların birçoğunun kendisine yapılan yıldırma ve baskının başkalarına da yapıldığını ve bunun literatürde bir karşılığının olduğunu bilmemesidir, kişilerin yapılan mobbing eylemlerine karşı tepkisiz kalması, yaşadığı olayları başka kişilere anlatamaması, sorunun gerçekten sadece kendinden kaynaklı olduğunu düşünmesi, baskılara karşı gelememesi ve bu psikolojik saldırılarla nasıl mücadele edeceğinin bilmemesidir (Özler, Mercan,20098:146).

Mobbing ile ilgili mevzuatta bulunan kısımlar hakkında fazla ayrıntıya girmeden sunalım.

Psikolojik taciz kavramının işyerlerindeki ilk tanımlamaları mevzuatımıza Türk Borçlar Kanunu ile birlikte girmiştir. 417. Maddede “İşçinin kişiliğinin korunması” içerikli kısım ile desteklenmektedir. Bu adım ile işçinin mobbing, psikolojik taciz gibi durumlara karşın hukuki boyutta güvence altına alınmıştır.

İş Kanunu'nda direkt olarak mobbing veya psikolojik taciz ile ilgili kavramlara yer verilmemiştir. Ancak 5. Maddede “Eşit davranma ilkesi”, 22. Maddede “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”, 24. Maddede “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı, 25. Maddede “İşverenin haklı neden derhal fesih hakkım” başlıklarında anlaşmazlıkların değerlendirilmesine olanak sağlamıştır.

Devlet Memurları Kanunu'nda ise 8. Maddede “Davranış ve iş birliği”, 10. Maddede “Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklarıyla desteklenmiştir.

2011/2 Başbakanlık Genelgesi olan İşyerlerindeki psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesiyle bu konunun önemi artırılmıştır.

2014 yılında Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın oluşturduğu “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” yayımlanmıştır. Bu rehber ile çalışanlar mobbinge ilgili farkındalıkları oluşmuş ve hukuki boyut hakkında bilgilendirilmiştir.

### **1.11. Türkiye’de Mobbing**

Türkiye’de mobbing tanımının koyulduğu ülkelerden bir tanesi konumundadır. Özellikle son yıllarda artan bu mağdurların, mobbing uygulaması ile açtığı davalar örnek niteliğindedir ve bu konularda yürütülen çalışmalar sebebi ile insanlar bilinçlenmektedir. İşverenler tarafından Türkiye’de uygulanan mobbing, iş kanunlarının işçiyi koruyan tazminat ve işe iade hükümlerinden kolayca kurtulmak ve istifaya zorlamak için uygulanmaktadır. Bu süreçte mağdurlar psikolojik açıdan zarar görerek istifa etmektedir ([www.onedio.com](http://www.onedio.com)).

Ülkemizde hem özel hem de kamu da faaliyet gösteren örgülerde mobbing önceleri pek bilinmemektedir. Daha sonra artarak görülmesine rağmen bu yaşanan durumun ve sürecin neyi ifade ettiği tam olarak tanımlanamamıştır. Ancak son dönemlerde mobbing üzerine yapılan araştırmalar çoğalmıştır (Tokat, Cindilioğlu ve Kara, 2011:69).

Ülkemiz de psikolojik açıdan yardım isteme konusu Türk toplumu için henüz çok yeni bir anlayış olduğundan çoğunlukla bu konuda hekime başvurulmamaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan kişilerin sağlığının bozulması da mobbingin var olduğunu ortaya

çıkabilir. Fakat kurbanlar hekime başvurmadan çekindiği bir ortamda mobbing sürecini fark edilmesi güçleşecektir (Güler,2012:168).

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın uyguladığı ankete göre doktor, ebe ve hemşirelerin bulunduğu kadınların %40.6'sının psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikâyetçi olduğu ortaya çıkmıştır (Tokat, Cindilioğlu ve Kara, 2011:70).

Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın yaptığı araştırma mobbing ile ilgili AB'ye aday ülkeleri değerlendirmektedir.

Türkiye de aday ülke olarak araştırma sonuçları aşağıdaki gibidir;

İş görenlerin çoğunluğu tarım alanından geçimini sağlamaktadır.

Hizmet alanı istihdamı daha azdır.

Az sayıda kişi, üst düzey beceri gerektiren işlerde çalışmaktadır

Kendi işini kuranlar fazlalıktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı düşüktür.

Kadın çalışma potansiyeli yüksektir.

Müşteri memnuniyeti dikkate alınmaz.

Çalışma süreleri daha fazladır.

AB'ye aday ülkelerde psikolojik taciz ve mobbing durumunun tarım sektöründe daha az olup bunun nedeni ise eğitim seviyesinin düşük olması diye düşünülebilir (Çobanoğlu,2005:220).

### **1.12. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri**

Mobbing, iş sağlığı ve güvenliğini önemli ölçüde etkileyen bir durumdur. İş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri şunlardır:

Fiziksel Güvenlik Riskleri;

Mobbing, bazen fiziksel saldırılar veya tehditlerle kendini gösterir. Kurban, şiddet veya fiziksel tehdit altında hisseder. Bu durum, iş yerinde fiziksel güvenliği tehdit eder.

#### İş Kazaları;

Mobbinge maruz kalan bir kişinin stres seviyesi artar ve konsantrasyonu bozulur. Bu durum, iş kazalarına ve hatalara yol açar. Zihinsel ve duygusal stres, işyerinde dikkatsizliklere neden olur. Bu da çalışanın ve iş arkadaşlarının güvenliğini riske atar.

#### Psikolojik Sağlık Sorunları;

Mobbing, sürekli stres ve duygusal baskıya neden olduğu için iş yerinde psikolojik sağlık sorunlarının artmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanın dikkatini dağıtır, motivasyonunu azaltır ve iş yerindeki risklere karşı duyarsız hale getirir.

#### İletişim ve İş Birliği Sorunları;

Mobbing, çalışanlar arasındaki iletişimi ve işbirliğini olumsuz etkiler. Çalışanın ve iş arkadaşlarının arasındaki güven ve saygı, mobbing ile birlikte azalır. Bu durum, verimli iletişim ve etkili iş birliği gerektiren işlerde performansı ve güvenliğini olumsuz etkiler.

#### İşten ayrılma ve yüksek devir oranı;

Mobbinge maruz kalmak, çalışanların işten ayrılma isteğini artırır. Bu da işyerinde deneyimli personel kaybına yol açar. Yüksek devir oranı, işin sürekliliği ve iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli bir soruna yol açmaktadır.

Mobbing, iş sağlığı ve güvenliği için önemli bir tehdit oluşturur. İşverenlerin, mobbingi önlemek, çalışanlar arasında sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak ve mobbinge maruz kalan çalışanlara destek sunmak için gerekli önlemleri alması önemlidir. Ayrıca, çalışanlara mobbingin belirtileri ve nasıl başa çıkılacağı konusunda eğitim vermek de önemlidir.

## BÖLÜM 2

### DOĞAL GAZ SEKTÖRÜ VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### 2.1. Doğal Gazın Tanımı ve Tarihçesi

Tarihsel kaynaklara bakıldığında doğal gazın M.Ö.900'lerde Çin'de kullanıldığını görülmektedir. Doğal gazın yaygınlaşması ise 1790 yılında İngiltere'de başlanmıştır. Boru hattı taşımacılığı ile beraber artış gösteren doğal gazın kullanımı, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra daha da artmıştır.

Enerji sektöründe ilk defa ABD'de kullanılmaya başlanan doğal gazın dünya enerji tüketimindeki yeri 1950'li yıllarda %10'un üzerine çıkmamaktaydı. Geçmişte petrol üretimi esnasında ortaya çıkan faydasız bir atık olarak değerlendirilen bu nedenle de üretim tesislerinde yakılarak uzaklaştırılan doğal gaz, günümüzde stratejik bir enerji kaynağı olarak yaygın halde evlerde ve endüstride kullanımı tercih edilmektedir. (Petrol İşleri Genel Müdürlüğü)

#### 2.1.1. Doğal Gazın Tanımı

Doğal gaz, çoğunlukla metan (CH<sub>4</sub>) olmak üzere, az miktarda etan, propan, bütan ve diğer hidrokarbon gazlarından oluşan doğal bir gazdır. Renksiz, kokusuz ve havadan hafif bir gazdır. Genellikle fosil yakıt olarak sınıflandırılır ve çeşitli endüstriyel, ticari ve evsel amaçlar için enerji kaynağı olarak kullanılır.

Doğal gaz, milyonlarca yıl süren organik maddelerin bozulması ve birikmesi sonucunda oluşur. Deniz tabanında birikmiş organik materyaller, tortullaşma ve kayaçların altında sıkışma süreciyle organik maddelerin hidrokarbonlara dönüşmesini sağlar. Yüksek basınç ve sıcaklık altında, bu hidrokarbonlar doğal gaz olarak bilinen gaz formunu alır.

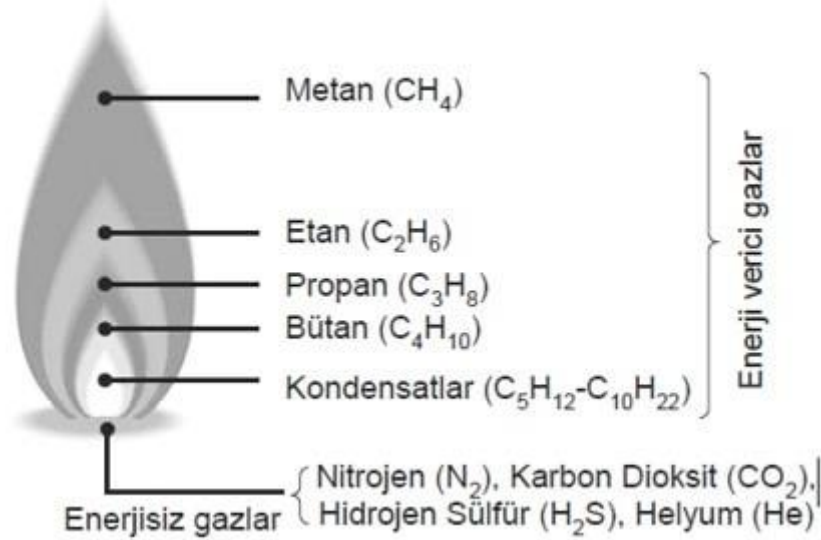
Doğal gazın çıkarılması genellikle petrol yataklarının keşfi ve üretimiyle birlikte gerçekleşir. Bir petrol kuyusu açıldığında, doğal gazın yanı sıra petrol de çıkarılabilir. Doğal gazın çıkarılması için özel doğal gaz kuyuları açılır. Bu kuyular, doğal gazın yeraltındaki rezervuar kayalardan pompalanmasını sağlar.

Doğal gazın çıkarılması için kullanılan yaygın yöntemler arasında sondaj, hidrolik kırılma (fracking) ve yatay sondaj teknikleri bulunur. Sondaj işlemi, doğal gazın

yeraltındaki kayalardan çıkarılması için bir kuyunun açılmasını içerir. Hidrolik kırılma yöntemi, yer altındaki kayaları çatlatarak doğal gazın serbest kalmasını sağlar. Yatay sondaj ise kuyunun yatay olarak genişletilmesini ve daha fazla gaz üretimini mümkün kılar.

Çıkarılan doğal gaz, bir dizi işlem ve tesisatla temizlenir ve ardından depolama ve dağıtım için hazır hale getirilir. Genellikle boru hatları veya sıvılaştırılmış doğal gaz (LNG) taşıma yöntemleriyle uzak noktalara taşınır. Depolama tesislerinde doğal gaz stoklanır ve ihtiyaç duyulduğunda kullanılabilir hale getirilir.

Doğal gaz, çevre dostu bir enerji kaynağı olarak kabul edilir çünkü diğer fosil yakıtlara göre daha az karbondioksit emisyonu ve daha temiz yanma özelliği gösterir. Bu nedenle, enerji üretiminden ev ısınmasına kadar birçok alanda tercih edilen bir yakıt kaynağıdır.



Şekil 2.1 Doğal Gazı Oluşturan Gazlar

Kaynak: <https://www.petform.org.tr/arama-uretim-sektoru/dogal-gaz-nedir/>

### 2.1.2. Doğal Gazın Tarihçesi

Doğal gazın kullanımı ve tarihçesi, binlerce yıl öncesine kadar uzanmaktadır. İşte doğal gazın tarihçesi hakkında bazı önemli noktalar:

Antik Dönemler: Doğal gazın bilinçli kullanımı, antik dönemlere kadar uzanmaktadır. Antik Çin, Pers ve Hint medeniyetleri, doğal gazı yakıt olarak kullanmışlardır.

Örneğin, Çin'de M.Ö. 500 yıllarında doğal gaz, tuz yapımı ve su ısıtma gibi amaçlarla kullanılmıştır.

Orta Çağ: Orta Çağ'da, doğal gazın kullanımı hala sınırlıdır. Doğal gaz kaynakları genellikle rastlantısal olarak keşfedilmiş ve yerel halk tarafından kullanılmıştır. Örneğin, doğal gazın doğal olarak sızdığı yerlerdeki ateşler, yerel halk tarafından kutsal sayılan ve turist çeken "ateşler" olarak bilinirdi.

ve 19. Yüzyıl: Doğal gazın modern kullanımı, 18. ve 19. yüzyıllarda başlamıştır. İlk doğal gaz kuyusu, 1821 yılında Fredonia, New York'ta açılmıştır. Bu dönemde doğal gaz, aydınlatma amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Gaz lambaları ve gaz sokak lambaları, kentlerde yaygın hale gelmiştir.

Yüzyıl: 20. yüzyılda doğal gazın kullanımı ve araştırmaları hız kazanmıştır. Doğal gazın yakıt olarak kullanılması yaygınlaşmış ve enerji sektöründe önemli bir kaynak haline gelmiştir. Doğal gazın iletimi için boru hatları inşa edilmiş ve gaz dağıtım sistemleri kurulmuştur.

Son Yıllar: Son yıllarda, doğal gazın önemi daha da artmıştır. Doğal gaz, elektrik üretimi, ısınma ve endüstriyel kullanım gibi birçok alanda tercih edilen bir enerji kaynağı haline gelmiştir. Ayrıca, doğal gazın temiz bir enerji kaynağı olması ve düşük karbon salımına sahip olması, çevresel etkilerin azaltılmasına yardımcı olmuştur.

Bugün, doğal gaz dünya genelinde yaygın olarak kullanılan bir enerji kaynağıdır. Birçok ülke, doğal gazı hem yerel kullanım için hem de ihracat amacıyla çıkarmakta ve kullanmaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte, doğal gazın çıkarılması, depolanması ve taşınması daha verimli ve güvenli hale gelmiştir.

Piyasanın artık petrol türevlerine doğru talebin arttığını gözlemleyip alt yapı yetersizliği nedeniyle doğal gaz üretimi kullanışlı hale getirilememiştir. Sanayi devrimiyle beraber içten patlamalı motorların keşfi de doğal gaz değerli hale getirmiştir. Doğal gazın değerli hale getiren en önemli unsur ise 1970'lerdeki petrol krizlerdir (Özçelik,2018).

Doğal gazın tarihçesi, insanların enerji ihtiyaçlarını karşılama sürecindeki ilerlemeleri ve enerji sektöründeki değişimleri yansıtmaktadır.

### 2.1.3. Doğal Gaz Taşıma ve Depolama

Boru hatları: Boru hatları ile yüksek, orta ve düşük basınçlarda Çeşitli çaplarda Çelik ve PE borular aracılığı ile

Sıvılaştırıp (LNG): Gaz  $-164^{\circ}$  C'de sıvılaştırılır ve özel olarak dizayn edilmesi uygun soğutma sistemlerine sahip gemilerle aktarılır. 1 m<sup>3</sup> sıvılaştırılmış doğalgaz atmosfer basıncında 600 m<sup>3</sup> gaza eşdeğerdir.

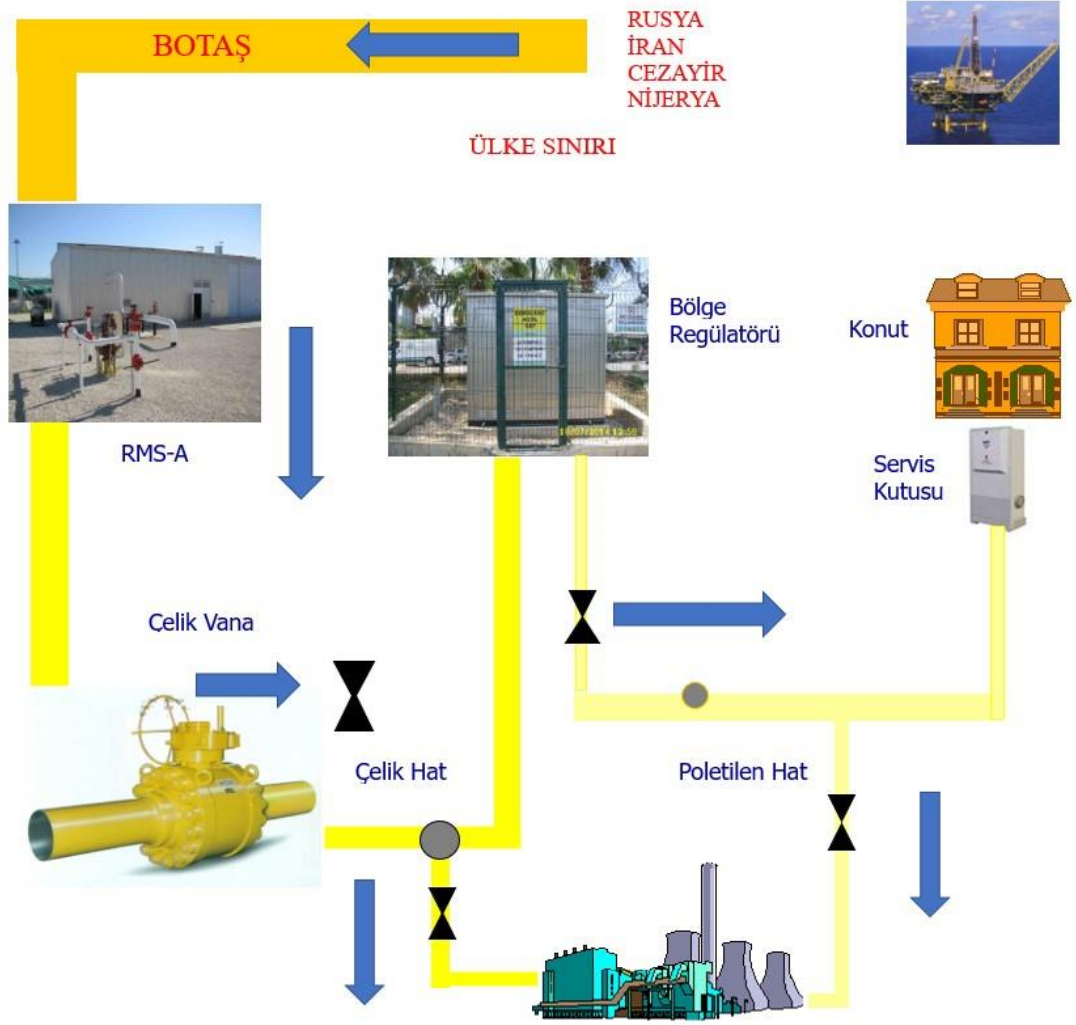
Sıkıştırıp (CNG): 250Barg'de 6500m<sup>3</sup> kapasiteli kollektörlü tüplerden oluşan TIR'lar ile ihtiyaç noktalarına ulaştırılmaktadır.

Neden Depolanır: Tüketimdeki pik (ani) talepleri karşılamak, Stratejik miktarı bulundurmak ve Üretimi stokta tutmak için depolama yapılır.

Yerüstü Depolama: Toprak seviyesinin üzerine inşa edilen yüksek basınçlara dayanıklı ısı izolasyonu çok iyi bir şekilde yapılmış çelikten çift kat imal edilip üzeri betonla kaplanmış depolardır.

Yeraltı Depolama: Doğalgazın en tercih edilen depolama şekli yer altındaki tabii boşluklar ve süngerimsi tabakalarda basınç altında depolanmasıdır. Silivri de 1,1 milyar m<sup>3</sup>, Tuz gölü altında 1 milyar m<sup>3</sup> doğalgaz yer altı depolama tesisi bulunmaktadır.

Türkiye'nin yıllık doğalgaz ihtiyacı yaklaşık 48 milyar m<sup>3</sup> dür.



Şekil 2.2 Doğalgaz kaynaktan kullanıcıya.

## 2.2. Doğal Gazın Özellikleri

### Fiziksel Özellikleri:

- Doğalgaz  $-164$  °C altına soğutulduğunda sıvılaşmakta,  $-182$  °C altında soğutulduğunda ise donmaktadır.
- Koksuzdur.
- Doğalgaz şehir giriş istasyonlarında (RMS-A) doğalgaza çürük sarımsak kokusu veren Tetrahidroteofen (THT) ve Tersiyelbütülmerkaptan ilave edilerek kokulandırılmaktadır. Bu koku oranı 8-25 aralığında olması gerekmektedir.
- Zehirsizdir.

- Fakat ortamda fazla birikmesiyle oksijen miktarı düşeceği için boğulma tehlikesi söz konusudur.
- Renksizdir.
- Havadan hafiftir.
- Kuru bir gazdır.
- Yoğunluk: 0,64 kg/m<sup>3</sup>
- Isıl Değer: 8250 - 9155 Kcal/m<sup>3</sup>
- Yanma Hızı: 0,34 m/s

### Kimyasal Özellikleri

\* Doğalgaz başlıca metan olmak üzere çeşitli hidrokarbonlardan etan, propan , bütan ve CO<sub>2</sub>, N<sub>2</sub> meydana gelmiştir. Türkiye ye gelen doğalgaz farklı gaz kompozisyonuna sahiptir. Örnek olarak Rusya'dan gelen gaz da %98,52 metan bulunurken, Cezayir ve Nijerya'dan gelen LNG de %91,405 olarak bulunmaktadır.

Sağlıklı, verimli olmakla birlikte çevreye zarar vermemektedir.

Doğal gaz konutlarda, işyerlerinde, sanayide ve fabrikalarda kullanılır. Isınma, pişirme için ocak, sıcak su, sanayi tipi fırınlar, atölyeler vb. alanlarda doğal gaz kullanımı tercih edilmektedir.

### **2.3. Türkiye'de Doğal Gaz Sektörü**

İlk gaz 1970 yılında Kırklareli'nde Kurumlar bölgesinde keşfedilmiştir. Keşfedildikten 6 yıl sonra ise Pınarhisar Çimento fabrikasında tüketilmeye başlanmıştır. Türk Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) ile Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş., Irak'tan Türkiye'ye ham petrol taşımak için 1974'de kurulmuştur. 1984 yılında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ile, bakanlar kurulu kararıyla doğal gaz ithalatı için ilk antlaşma, 2 yıl aradan sonra Soyuzgaz Export-SSCB ile doğal gaz ihracat-ithalat antlaşması imzalanmıştır. 1987 yılında ise SSCB'den Türkiye'ye ilk gaz akışı gerçekleşmiştir. 1 yılın ardından Cezayir ile Liquefied Natural Gas (LNG) antlaşması imzalanmıştır ve sonrasında Ankara'da bulunan konut ve sanayilere doğal gaz dağıtımını başlamıştır. Bursa ve İstanbul'a ilk gaz verilmesi ise 1992 yılında gerçekleşmiştir. Marmara Ereğlisi-BOTAŞ LNG terminali açılmış ve Nijerya ile LNG antlaşması yapılmıştır. İzmit ve Eskişehir'e ilk doğal gaz dağıtımını 1996'da

gerçekleşmiştir. Beraberinde ise İran ile gaz alım antlaşması imzalanmıştır. Sırasıyla 1997, 1998, 1999 ve 2001 yıllarında Rusya, Türkmenistan ve Azerbaycan ile gaz alım antlaşmaları gerçekleştirilmiştir, 2002 yılında Rusya'dan ilk gaz akışı Mavi Akım boru hattından sağlanmıştır. Türkiye- Yunanistan doğal gaz boru hattı inşaatına 2005 yılında başlanmış olup 2007 yılında ise Türkiye'den Yunanistan'a ilk doğal gaz ihracatı yapılmıştır.

#### **2.4. Doğal Gaz Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi**

İstasyonlarda, işletme ve bakım onarım faaliyetlerinde, kazı çalışmalarında vb. işin yürütümü nedeniyle insan sağlığının etkilenmemesi için sistematik ve bilime dayalı çalışmalar başlıca amaçlardandır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında;

- Çalışanı olumsuz etkilerden korumak,
- Çalışanın sağlığını ve güvenliğini korumak,
- Çalışma ortamı güvenliğini sağlamak,
- Çalışanın güvenli ortamda çalışması için tedbirler almak,
- Malzeme ve hizmet kalitesini korumak,
- Malzeme ve hizmet verimliliğini ve devamlılığını sağlamak,
- Çalışan verimliliğini ve gelişimine katkı sağlamak
- Amaç ve hedefler arasındadır.

Teknolojinin gelişimiyle birlikte çalışma verimliliğini ve düzen sağlanmasını, iş sağlığı ve güvenliği etkilerini dikkate alarak işletmelerin tehlike ve risklerini bertaraf etmek ya da kabul edilebilir risk seviyesine indirmek en temel yaklaşımdır.

#### **2.5. Doğal Gaz Dağıtım Sektöründe Psikososyal Risk Faktörü**

Psikososyal riskler, gelişmiş ülkelerin öncülüğünde ve gelişmekte olan ülkelerinde katkılarıyla üzerinde çalışmalar yapılmaktadır.

Doğal gaz dağıtım sektöründe çalışan personeller; iş yükü ve temposu, iş programı, kurum kültürü, rol belirsizliği, kariyer gelişimi ve sosyal ilişkiler olmaz başlıca psikososyal risk faktörlerine maruz kalmaktadır.

### İş Yüğü ve Temposu

- Doğal gaz ihbarlarından doğan acil durumlara karşın fazla mesailerin oluşması,
- Kısıtlı zaman aralığında iş bitirilmesi,

### İş Programı

- Vardiyalı çalışma planı,
- Tek çalışma,
- Gece çalışma,
- Plansız iş düzeni,

### Kurum Kültürünün Etkisi

- İletişim noksanlığı,
- Şirket hedef ve performans sisteminin gelişigüzel uygulanışı,
- Bilgi saklanması,

### Rol Belirsizliği

- Görev yetki ve sorumlulukların ifa edilmemesi,
- Performans değerlendirme kriterlerinin net olmaması,

### Kariyer Gelişimi

- Ücret skalası,
- Terfi ve görev değişikliği belirsizlikleri,

### Sosyal İlişkiler

- Duygusal ilişki sorunları,
- İş ve sosyal yaşam çelişkisi,

## **BÖLÜM 3**

### **DOĞAL GAZ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Konusu**

Doğal gaz dağıtım sektöründe çalışanlar arasında yaşanan mobbing olayları, son yıllarda giderek artan bir öneme sahip olmuştur. Mobbing, sürekli ve istenmeyen davranışlarla kişinin psikolojik veya fiziksel sağlığının olumsuz etkilendiği bir tür iş yerinde taciz olarak tanımlanabilir. Bu tez çalışması, doğal gaz dağıtım sektöründe mobbingin iş sağlığına olan etkilerini inceleyerek, çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarına olan olumsuz etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, mobbingin nedenleri, türleri ve sıklığı üzerinde durulacak ve mobbing mağduru çalışanların yaşadığı stres, depresyon, anksiyete gibi psikolojik sorunlar ile iş performansındaki düşüş ve işten ayrılma niyeti gibi fiziksel ve işle ilgili sonuçlar incelenecektir. Araştırmanın bulguları, doğal gaz dağıtım sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması açısından önemli katkılar sunacaktır.

#### **3.2. Araştırmanın Problemi**

Doğal Gaz Dağıtım Sektörü personellerinin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarının, iş hayatına ve sosyal hayata yansımalarının karşılaştırılması sonucu nedir?

##### **3.2.1. Alt Problemler**

Sektöre ilk adım atan personelin süreci, mobbing mağdurunun performansını etkilemekte midir?

Mobbingin personellere uygulanması, iş hayatında ve sosyal hayatta farklılık göstermekte midir?

Mobbing mağdurları kadınlar mıdır, erkekler midir?

Mobbing uygulayıcıları üst yöneticiler midir, iş arkadaşların mıdır?

Mobbing mağdurları mavi yaka mıdır beyaz yaka mıdır?

### **3.3. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları**

#### **3.3.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı literatürde var olan mobbingin çalışan performansına dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine de etkisinin doğal gaz dağıtım sektöründeki boyutu ele alınmak istenmiştir. Araştırma, Doğal Gaz Dağıtım şirketi personellerinin çalışma hayatının ilk tecrübe anından itibaren mobbinge maruz kalıp kalmadıkları ve bu durumun iş hayatında ve sosyal hayatta ne tür bir değişiklik gösterdiğini ortaya koymak amaçlanmıştır.

#### **3.3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmalarda somut verilerle ilgilenmek daha net sonuçlar ortaya konulabilir. Mobbing ise örgütler arası ve kişiden kişiye değişen soyut bir konudur. Etik kapsamlı ve hassas oluşundan dolayı kişilerin anketleri cevaplarırken kendilerini tam olarak ifade edememeleri önemli bir sınırlılıktır. Bir diğer önemli sınırlılık zaman ve maliyettir. Bu sebeple çalışma Doğal Gaz Dağıtım Sektöründe bulunan tek bir şirket üzerinden 50 kadın ve 50 erkek olarak toplamda 100 personele uygulanmıştır. Anket uygulamasında elde edilen veriler, personellerin soruları doğru anlayıp cevaplandıkları varsayılmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırma, Doğal Gaz Dağıtım sektöründe çalışan/çalışmış olan personellere uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Doğal Gaz Dağıtım personelleri oluştururken, araştırmanın örneklemini ise, evrenin tamamını temsil edebilecek olan basit ve tesadüfi yollarla seçilen katılımcılar oluşturmaktadır. Araştırma online anket uygulaması sırasında araştırmaya katılmayı kabul eden 50 kadın ve 50 erkek olarak toplamda 100 personele uygulanmıştır.

### **3.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Teknikleri**

Araştırmanın yöntemi, nicel araştırma yöntemidir. Nicel araştırma yöntemi, olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir şekilde ortaya koyan bir araştırma türüdür. Nicel araştırmanın amacı, mobbing konusunun gözlem, deney ve test yoluyla nesnel bir şekilde ölçmek ve sayısal verilerle açıklamaktır.

Araştırmanın tekniği, nicel araştırma yönteminin veri toplama tekniklerinden anket tekniğidir. Anket tekniği, katılımcılardan genişçe bilgi edinmek üzere uygulanır. Tüm katılımcılara aynı sorular sorulur ve ad-soyadı yazmadan cevaplama imkânı sunmaktadır. Anket formu personellerin kolayca cevaplayabilmeleri için basit bir dil ile hazırlanmıştır.

Araştırma verileri uygulanan bu anket formlarının taranmasıyla ortaya konulmuştur.

Anket formunun birinci bölümünde bulunan 13 soru katılımcılara ilişkin demografik bilgileri tanımlamaya yönelik hazırlanmıştır. İkinci bölümde ise çalışanların mobbinge etkisinde olup olmadığını belirlemeye yönelik olan 38 soru yedi aşamalı ölçeklendirilerek sorulmuştur. Toplamda 51 soru bulunmaktadır. Anket formu uygulamadan önce katılımcılara araştırmanın amacına ilişkin bilgi verilerek sözlü olarak izin alınmış ve anket formu online olarak personellerin bireysel olarak soruları cevaplandırmaları sağlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, “ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 29.0 paket programı” programı kullanılmıştır.

### **3.7. Araştırmanın Hipotezleri ve Verilerin Analizi**

Araştırma sonucu elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak Microsoft Excel paket programı ile düzenlendikten sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 29.0 paket programı ve ile analiz edildi. Analizlere başlamadan önce sayısal verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile incelendi ve verilerin normal dağılımdan gelmediği tespit edildi. Tanımlayıcı analizlerde frekans verileri sayı (n) ve yüzde (%) olarak, sayısal veriler ise normallik varsayımını sağlamadığı için medyan (minimum-maksimum) değerleri ile belirtildi. Benzer çalışmalarla kıyaslama yapılabilmesi amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri de belirtilerek tablo haline getirildi. İki bağımsız grup arasındaki farklılığın analizi için Mann-Whitney U testi, İki'den fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis testi kullanıldı. Sonuçlar grafik ve tablolar ile gösterildi. Tüm testler için istatistiksel anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  olarak kabul edildi.

Tablo 3.1 Mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait güvenilirlik katsayıları.

	<b>Cronbach's Alpha Değeri</b>
<b>İş Arkadaşları ile İlişkiler</b>	0,974
<b>Tehdit ve Taciz</b>	0,991
<b>İş ve kariyer ile İlgili Engellenenler</b>	0,926
<b>Özel Yaşam Müdahale</b>	0,945
<b>İşe Bağlılık</b>	0,838

Mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ait Chronbach alpha iç güvenilirlik katsayıları Tablo 3.2' de belirtilmiştir. Bulunan değerlerin 0,7 üzerinde olması ölçeğe ve alt faktörlerine verilen cevapların güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.2 Katılımcılara ait demografik veriler.

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	61	56,0
	Kadın	48	44,0
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	55	50,5
	Evli	54	49,5
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Ortaokul (Lise)	15	13,8
	Ön Lisans	34	31,2
	Lisans	52	47,7
	Lisansüstü	8	7,3
<b>Çalıştığınız Kurumdaki Pozisyonunuz</b>	Tekniker/Teknisyen	27	24,8
	Mühendis/Uzman	2	1,8
	Büro Personeli	73	67,0
	Yönetici	7	6,4
<b>Günde Yaklaşık Kaç Saat Çalışıyorsunuz?</b>	7,5-9 saat	27	24,8
	9 saat ve üzeri	82	75,2
<b>Ayda Ortalama Kaç Hafta Sonu Çalışıyorsunuz?</b>	Hiç çalışmıyorum	68	62,4
	1-2 kez	23	21,1
	3-4 kez	13	11,9
	5 kez ve üzeri	5	4,6
<b>Aylık Gelir Durumunuz Nedir?</b>	5500-8000 TL	4	3,7
	8000-12000 TL	49	45,0
	12000-18000 TL	49	45,0
	18000 TL ve üzeri	7	6,4
<b>Günde Yaklaşık Kaç Saat İş Yerine Gitmek İçin Yolda Geçiriyorsunuz?</b>	1 saat altı	51	46,8
	1 saat ve üzeri	58	53,2
<b>Çalıştığınız Meslekte Geçirdiğiniz Süre Nedir?</b>	1 yıldan az	15	13,8
	1-5 yıl	46	42,2
	6-10 yıl	26	23,9
	10 yıl ve üzeri	22	20,2

Katılımcıların %56'sı erkek, %44'ü kadındır. Katılımcıların %50,5'i bekar, %49,5'i evlidir. Katılımcıların %13,8'i ortaokul (lise), 31,2'si ön lisans, %47,7'si lisans ve %7,3'ü

lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların çalıştıkları kurumda %24,8'i tekniker/tekniker, %1,8'i mühendis/ uzman, %67'si büro personeli ve %6,4'ü yönetici pozisyonundadır. Katılımcıların %24,8'i günde 7,5-9 saat, %75,2'si 9 saat ve üzeri çalışmaktadır. Katılımcıların %62,4'ü ay içerisinde hafta sonları hiç, %21,1'i ay içerisinde 1-2 kez, %11,9'u 3-4 kez ve %4,6'sı 5 kez ve üzeri çalışıyor. Katılımcıların %3,7'si ayda 5500-8000 TL, %45'i 8000-12000 TL, %45'i 12000-18000 TL, %6,4'ü 18000 TL ve üzeri maaş almaktadır. Katılımcıların %46,8'i iş yerine günde yaklaşık iş yerine gitmek için 1 saat ve altı, %53,2'si iş yerine gitmek için 1 saat ve üzeri zaman harcıyor. Katılımcıların %13,8'inin çalıştığı meslekte geçirdiği süre 1 yıldan az, %42,2'sinin 1-5 yıl arası, %23,9'unun 6-10 yıl arası ve %20,2'sinin 10 yıl ve üzeridir.

Tablo 3.3 Katılımcıların mobbing ile ilgili vermiş oldukları cevaplar.

		N	%
<b>Mobbing Sözcüğünü Daha Önce Duydunuz mu?</b>	Evet	106	97,2
	Hayır	3	2,8
<b>Size Mobbing Uygulayan Kişinin Statüsü nedir?</b>	Genel Müdür ve Yardımcıları	1	0,9
	Hiç kimse	84	77,1
	İş Arkadaşları	8	7,3
	Müdür	3	2,8
	Şef	13	11,9
<b>Ne Tür Bir Durumda Karşılaştınız?</b>	Alay edildi	2	1,8
	İletişimim engellendi	5	4,6
	Kişiliğime ve itibarıma saldırıldı	6	5,5
	Mesleğim dışı görevler verildi	4	3,7
	Problem Yaşanmadı	90	82,6
	Tehdit ve küfredildi	2	1,8

Katılımcıların %97,2 si mobbing sözcüğünü daha önce duyduğunu %2,8'i daha önce duymadığını belirtmiştir. Katılımcıların %0,9'u genel müdür ve yardımcıları, %77,1'i hiç kimseden, %7,3'ü iş arkadaşları, %2,8'i müdür ve %11,9'u şefleri tarafından mobbing uygulandığını belirtmiştir. Katılımcılar mobbing uygulanırken %1,8'i alay edildiğini, %4,6'sı iletişimin kesildiğini, %5,5'i kişiliğine ve itibarına saldırıldığını, %3,7'si mesleği dışında görev verildiğini, %82,6'sı problem yaşanmadığını ve %1,8'i tehdit ve küfredildiğini belirtmiştir.

Tablo 3.4 Mobbing ölçeği ve alt faktörlerine ilişkin sayısal veriler.

	Ortalama±StandartSapma	Medyan (Minimum-Maximum)
<b>İş Arkadaşları ve İlişkiler</b>	22,74±18	18(17-64)
<b>Tehdit ve Taciz</b>	7,24±7	7(7-12)
<b>İş ve Kariyer ile İlgili Engellenenler</b>	14,34±10	10(8-48)
<b>Özel Yaşama Müdahale</b>	4,58±4	4(4-14)
<b>İşe Bağlılık</b>	5,50±5	5(2-14)
<b>Mobbing (Toplam)</b>	54,40±47	47(38-122)

Mobbing ölçeği iş arkadaşları ve ilişkiler alt ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 22,74±18 ve medyan değeri 18'dir. Mobbing ölçeği tehdit ve taciz alt ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 7,24±7 ve medyan değeri 7'dir. Mobbing ölçeği iş ve kariyer ile ilgili engellenenler alt ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 14,34±10 ve medyan değeri 10'dur. Mobbing ölçeği özel yaşama müdahale alt ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 4,58±4 ve medyan değeri 4'tür. Mobbing ölçeği işe bağlılık alt ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 5,50±5 ve medyan değeri 5'tir. Mobbing ölçeği ortalama ve standart sapma değeri 54,40±47 ve medyan değeri 47'dir.

Tablo 3.5 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile cinsiyet arasındaki farklılığın analizi.

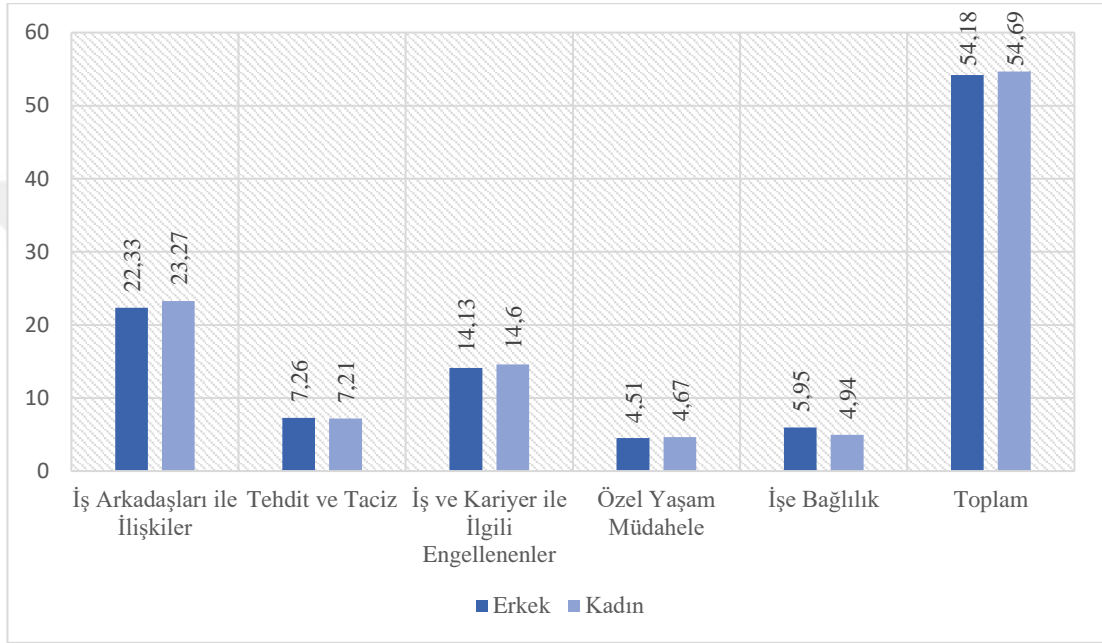
Cinsiyet		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
<b>Erkek</b>	Ortalama	22,33	7,26	14,13	4,51	5,95	54,18
	Std.Sapma	9,09	0,99	8,33	1,50	3,74	16,68
	Medyan	19	7	10	4	5	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	46	11	14	122
<b>Kadın</b>	Ortalama	23,27	7,21	14,60	4,67	4,94	54,69
	Std.Sapma	11,84	0,77	9,63	1,97	3,13	20,33
	Medyan	17	7	11	4	4,50	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	11	48	14	14	121
	<b>Mann-Whitney</b>	0,221	0,095	0,075	0,227	2,260	0,020
	<b>P</b>	0,639	0,758	0,784	0,635	0,136	0,887

Cinsiyet değışkeni ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların cinsiyeti ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların cinsiyeti ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Erkeklerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,18 \pm 16,68$  iken kadınların mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,69 \pm 20,33$ 'tür. Kadınlar erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Ancak anlamlı bir farklılık olmadığı için  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 3.1 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile cinsiyet arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.6 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile medeni durum arasındaki farklılığın analizi.

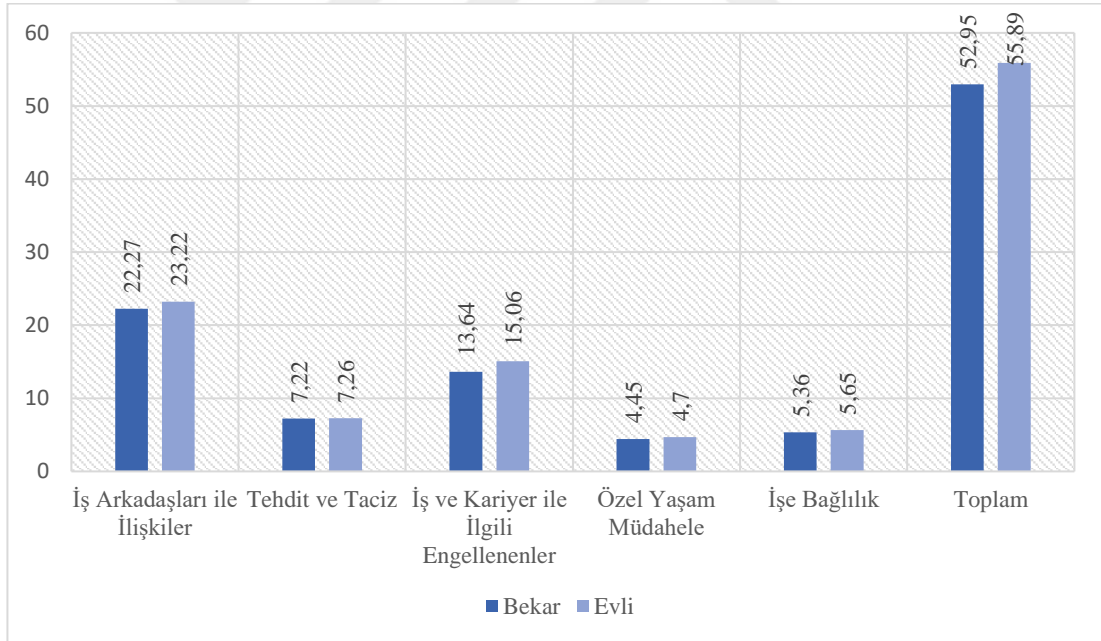
Medeni durum		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
<b>Bekar</b>	Ortalama	22,27	7,22	13,64	4,45	5,36	52,95
	Std.Sapma	9,22	0,97	7,43	1,230	3,46	16,06
	Medyan	18	7	12	4	5	49
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	41	10	14	121
<b>Evli</b>	Ortalama	23,22	7,26	15,06	4,70	5,65	55,89
	Std.Sapma	11,45	0,82	10,17	2,10	3,59	20,36
	Medyan	18	7	9	4	5,50	47
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	11	48	14	14	122
	<b>Mann-Whitney</b>	0,227	0,056	0,693	0,571	0,177	0,703
	<b>P</b>	0,634	0,813	0,407	0,451	0,675	0,404

Medeni durum değişkeni ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların medeni durumu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların durumu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Bekarların mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $52,95 \pm 16,06$  iken evlilerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $55,89 \pm 20,36$ 'dır. Evliler bekarlara oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. Ancak anlamlı bir farkındalık olmadığı için H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



şekil 3.2 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile medeni durum arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.7 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile eğitim düzeyi arasındaki farklılığın analizi.

Eğitim düzeyiniz		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
Ortaokul (Lise)	Ortalama	20,53	7,27	13,27	4,27	6	51,33
	Std.Sapma	10,09	1,03	8,28	1,03	2,90	19,43
	Medyan	17	7	9	4	7	45
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	56	11	39	8	11	118
Ön Lisans	Ortalama	24,74	7,29	15,21	4,59	5,59	57,41
	Std.Sapma	12,45	1,03	10,04	1,65	3,52	21,82
	Medyan	19,50	7	9,50	4	5	48
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	41	10	14	122
Lisans	Ortalama	22,79	7,23	14,37	4,73	5,56	54,67
	Std.Sapma	9,53	,85	8,94	2,02	3,84	16,48
	Medyan	18	7	11	4	5	51
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	59	12	48	14	14	102
Lisansüstü	Ortalama	18,13	7	12,50	4,13	3,88	45,63
	Std.Sapma	2,10	0	3,70	,35	2,03	5,85
	Medyan	17	7	12,50	4	3,50	45
	Minimum	17	7	8	4	2	39
	Maximum	23	7	17	5	6	56
<b>Kruskal-Wallis</b>		1,184	0,231	0,289	0,480	0,677	1,067
<b>P</b>		0,320	0,875	0,833	0,697	0,568	0,367

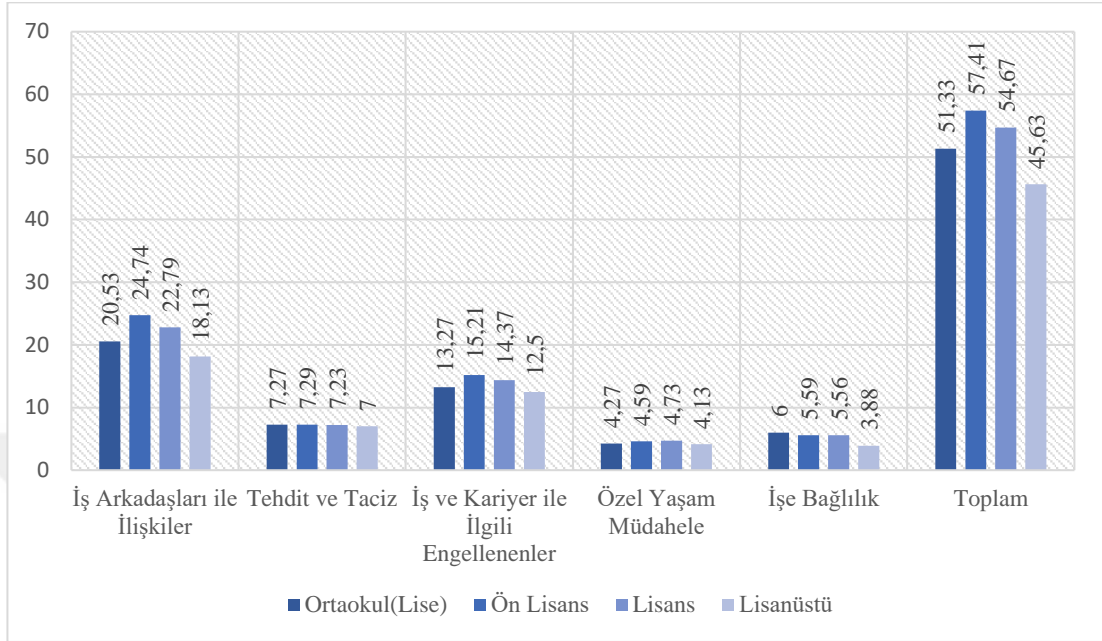
Eğitim düzeyi değişkeni ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların eğitim seviyesi ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların eğitim seviyesi ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Ortaokul (lise) eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $51,33 \pm 19,43$ , ön lisans eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $57,41 \pm 21,82$ , lisans eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,67 \pm 16,48$ , lisansüstü eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $45,63 \pm 5,85$ 'tir.

Eğitim durumu ön lisans olanların ortaokul (lise), lisans ve lisansüstü olan kişilere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır. H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 3.3 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile eğitim düzeyi arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.8 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile kurum içi pozisyon arasındaki farklılığın analizi.

Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
<b>Tekniker/Teknisyen</b>	Ortalama	19,19	7,19	12,89	4,37	6,44	50,07
	Std.Sapma	3,22	0,96	8,83	1,36	3,15	11,66
	Medyan	17	7	8	4	8	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	29	12	46	10	13	91
<b>Mühendis/Uzman</b>	Ortalama	36,50	7	9	4	2	58,50
	Std.Sapma	6,36	0	1,41	0	0	4,95
	Medyan	36,50	7	9	4	2	58,50
	Minimum	32	7	8	4	2	55
	Maximum	41	7	10	4	2	62
<b>Büro Personeli</b>	Ortalama	23,44	7,25	14,74	4,64	5,16	55,23
	Std.Sapma	10,99	,88	8,85	1,81	3,46	19,24
	Medyan	18	7	12	4	5	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	48	14	14	121
<b>Yönetici</b>	Ortalama	25,29	7,43	17,29	4,86	6,43	61,29
	Std.Sapma	17,21	1,13	10,55	2,27	5	28,92
	Medyan	19	7	14	4	5	47
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	10	36	10	13	122
	<b>Kruskal-Wallis</b>	2,600	0,180	0,782	0,298	1,731	0,915
	<b>P</b>	0,056	0,910	0,507	0,826	0,165	0,436

Çalıştığı kurumdaki pozisyon değişkeni ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

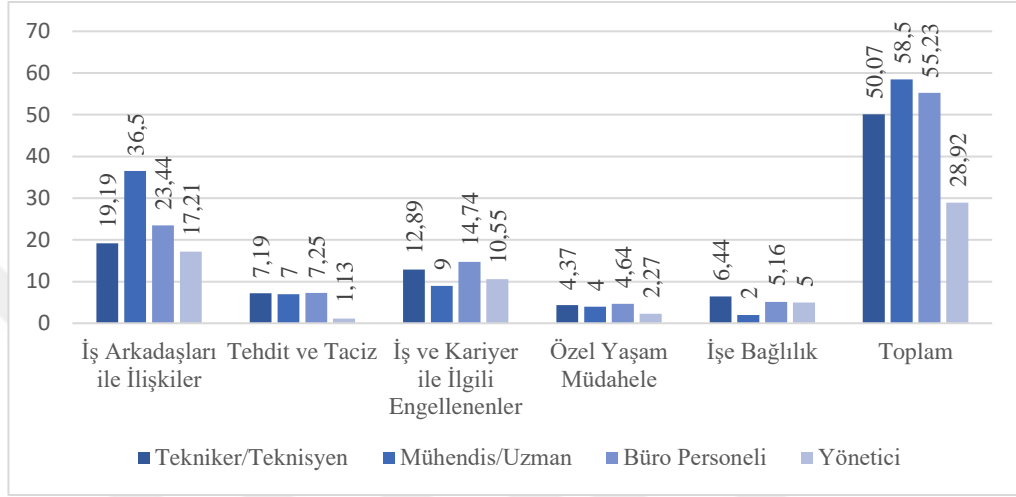
**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların statüsü/pozisyonu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların statüsü/pozisyonu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Tekniker/ teknisyen eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 50,07±11,66, mühendis/ uzman eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 58,50±4,95, büro personeli eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış

olduğu ortalama puan  $55,23 \pm 19,24$ , yönetici eğitim düzeyinin mobbing leğinden almış olduğu ortalama puan  $61,29 \pm 28,92$ 'tir.

Çalıştığı kurumdaki pozisyonu yönetici olanların tekniker/ teknisyen, mühendis/ uzman ve büro personeli olan kişilere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.



şekil 3.4 Mobbing leği ve alt faktörleri ile kurumdaki pozisyon arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.9 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir?		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
1 yıldan az	Ortalama	20,87	7	12,87	4,07	4,87	49,67
	Std.Sapma	6,48	0	6,61	0,26	3,40	9,98
	Medyan	17	7	12	4	2	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	40	7	31	5	10	69
1-5 yıl	Ortalama	22,76	7,30	14,24	4,63	4,63	53,57
	Std.Sapma	11,49	0,94	8,88	1,69	2,83	20,36
	Medyan	17	7	9	4	4	45,50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	41	11	13	122
6-10 yıl	Ortalama	21,77	7,31	17,08	4,85	7,15	58,15
	Std.Sapma	7,16	1,12	11	2,26	3,84	17,40
	Medyan	19	7	14,50	4	7,50	51
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	43	12	48	14	14	97
10 yıl ve üzeri	Ortalama	25,14	7,18	12,32	4,50	5,82	54,95
	Std.Sapma	13,05	0,85	6,99	1,63	3,95	19,28
	Medyan	19	7	9	4	5,50	48,50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	59	11	39	10	14	118
<b>Kruskal-Wallis</b>		0,626	0,505	1,354	0,678	3,277	0,733
<b>P</b>		0,600	0,680	0,261	0,568	<b>0,024</b>	0,535

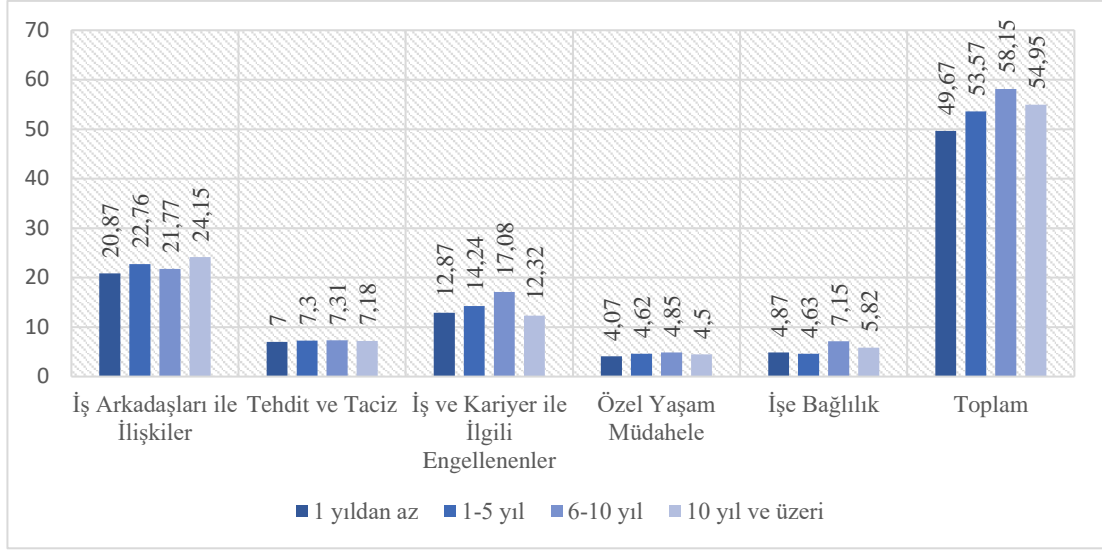
İşlediğiniz meslekte geçirdiğiniz süre nedir? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ve özel yaşama müdahale arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005’ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların meslekte geçirdiği süre ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların meslekte geçirdiği süre ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir? Sorusuna verilen cevaplar ile işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (p=0,024). 6-10 yıl arası çalışan bireylerin işe bağlılık ortalaması en yüksek bulunmuştur (7,15±3,84). İşe bağlılığı en düşük çıkanlar ise 1-5 yıl arasında görev yapan kişilerdir (4,63±2,83).

H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık yoktur.



Şekil 3.5 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.10 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi

Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?	İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam	
7,5-9 saat	Ortalama	19,30	7,19	13,15	4,37	6,59	50,59
	Std.Sapma	3,38	0,96	8,92	1,36	3,21	12,34
	Medyan	17	7	8	4	8	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	29	12	46	10	13	91
9 saat ve üzeri	Ortalama	23,88	7,26	14,73	4,65	5,15	55,66
	Std.Sapma	11,58	0,89	8,90	1,82	3,55	19,77
	Medyan	18	7	12	4	4	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	48	14	14	122
<b>Mann-Whitney</b>	4,090	0,125	0,643	0,522	3,522	1,565	
<b>P</b>	<b>0,046</b>	<b>0,725</b>	<b>0,424</b>	<b>0,472</b>	<b>0,063</b>	<b>0,214</b>	

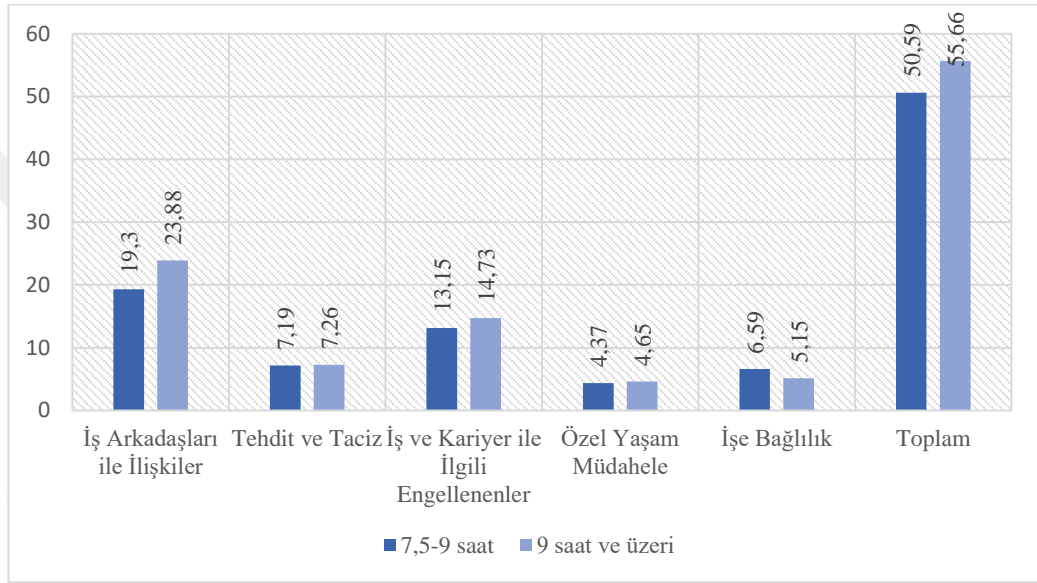
Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ve özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005’ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların günlük çalışma süreleri ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların günlük çalışma süreleri ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,046$ ). 7,5-9 saat arası çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $19,3\pm 3,38$ , 9 saat ve üzeri saat arası çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $23,88\pm 11,58$  olarak bulunmuştur. Çalışma süresi uzun olan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkileri daha yüksektir.

$H_0$  hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık yoktur.



Şekil 3.6 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.11 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?’ sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Günde yaklaşık kaç saat iş yerine gitmek için yolda geçiyorsunuz?		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
1 saat altı	Ortalama	21,33	7,31	13,49	4,43	5,84	52,41
	Std.Sapma	8,14	1,14	8,57	1,40	3,24	16,22
	Medyan	18	7	9	4	5	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	56	12	46	11	14	118
1 saat ve üzeri	Ortalama	23,98	7,17	15,09	4,71	5,21	56,16
	Std.Sapma	11,91	0,63	9,17	1,96	3,74	19,92
	Medyan	18	7	13,50	4	3,50	50,50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	10	48	14	14	122
<b>Mann-Whitney</b>		1,789	0,665	0,874	0,696	0,889	1,137
<b>P</b>		0,184	0,417	0,352	0,406	0,348	0,289

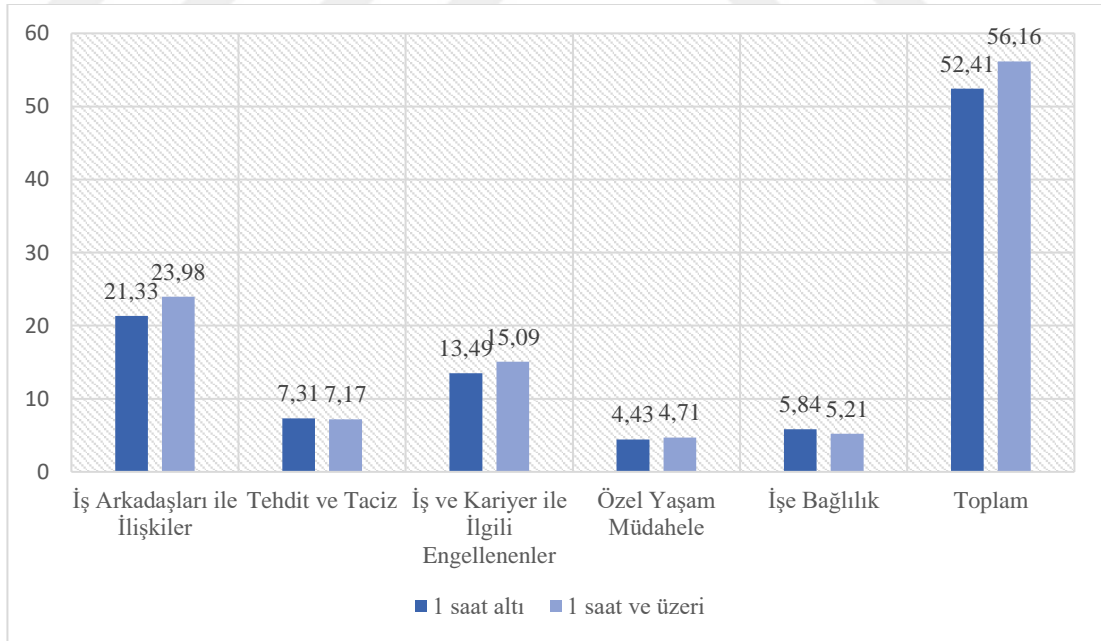
Günde yaklaşık kaç saat iş yerine gitmek için yolda geçiriyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların işe gidip gelmek için geçirdikleri süre ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların işe gidip gelmek için geçirdikleri süre ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Günde yaklaşık iş yerine gitmek için 1 saat altı zaman harcayan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $52,41 \pm 16,22$ , 1 saat ve üzeri zaman harcayan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $56,16 \pm 19,92$ 'dir. Günde 1 saat ve üzeri işe gitmek için zaman harcayanlar 1 saat ve altı zaman harcayanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.

H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık yoktur.



Şekil 3.7 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile 'günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz?' Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.12 Mobbing Ölçeği ve alt faktörleri ile ‘ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz?		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
<b>Hiç çalışmıyorum</b>	Ortalama	24,72	7,31	14,62	4,71	5,24	56,59
	Std.Sapma	12,42	0,97	8,43	1,97	3,38	20,68
	Medyan	18	7	12	4	5	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	41	14	14	122
<b>1-2 kez</b>	Ortalama	19,22	7	12,91	4,13	6	49,26
	Std.Sapma	3,46	0	9,26	,46	3,90	11,81
	Medyan	17	7	8	4	5	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	32	7	48	6	14	90
<b>3-4 kez</b>	Ortalama	20,38	7	16,85	4,46	5,69	54,38
	Std.Sapma	4,39	0	11,33	1,20	3,82	14,98
	Medyan	18	7	13	4	5	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	29	7	46	8	13	91
<b>5 kez ve üzeri</b>	Ortalama	18,20	8	10,60	5,20	6,40	48,40
	Std.Sapma	2,68	2,24	5,81	2,68	3,29	12,44
	Medyan	17	7	8	4	8	44
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	23	12	21	10	10	70
	<b>Kruskal-Wallis</b>	2,345	2,241	0,856	0,882	0,399	1,112
	<b>P</b>	<b>0,011</b>	0,088	0,466	0,453	0,754	0,348

Ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005’ten büyük).

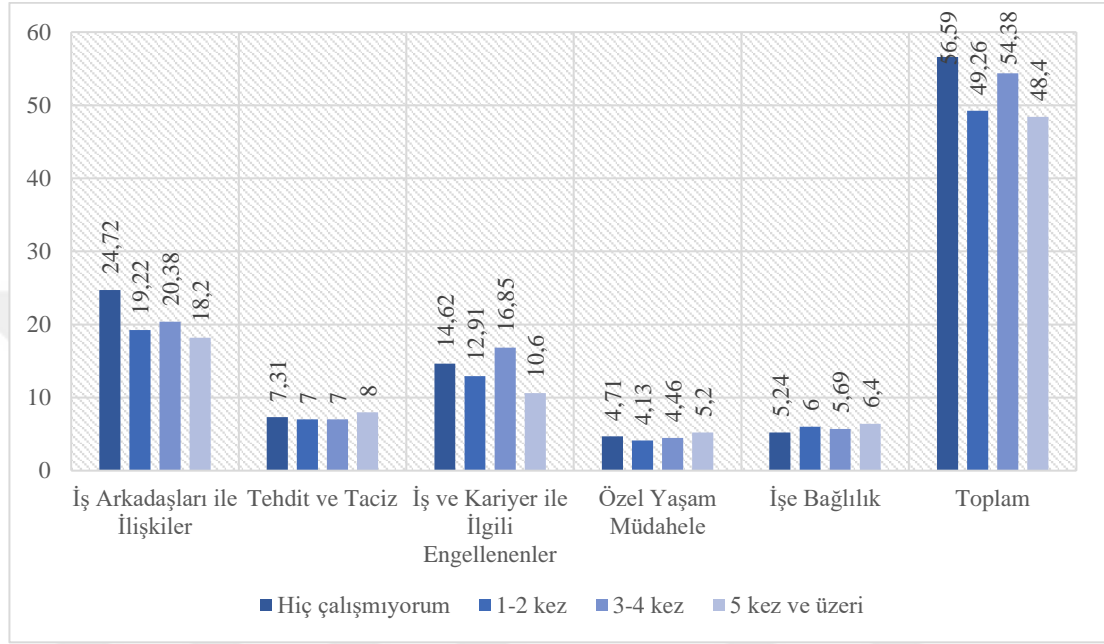
**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların aylık hafta sonu çalışma sayısı ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların aylık hafta sonu çalışma sayısı ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur (p=0,011). Hiç çalışmayan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması 24,72±12,42, 1-2 kez çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması 19,22±3,46, 3-4 kez çalışan

bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $20,38 \pm 4,39$ , 5 kez ve üzeri çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $18,20 \pm 2,68$  olarak bulunmuştur. Ayda hafta sonları fazla çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkileri daha yüksektir.

$H_0$  hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık yoktur.



Şekil 3.8 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘ayda ortalama kaç defa hafta sonu çalışıyorsunuz?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.13 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘aylık gelir durumunuz nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Aylık gelir durumunuz nedir?	İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam	
5500-8000	Ortalama	18	7	14	4	5,75	48,75
	Std.Sapma	0,82	0	4,08	0	0,50	4,43
	Medyan	18	7	14	4	6	49
	Minimum	17	7	10	4	5	44
	Maximum	19	7	18	4	6	53
8000-12000	Ortalama	21,18	7,08	13,80	4,27	5,29	51,61
	Std.Sapma	8,51	0,34	10,36	0,95	3,43	17,01
	Medyan	17	7	8	4	5	46
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	9	48	10	14	121
12000-18000	Ortalama	24,88	7,45	15,35	5,02	5,82	58,51
	Std.Sapma	12,50	1,28	8,06	2,31	3,67	20,51
	Medyan	19	7	14	4	5	51
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	39	14	14	122

<b>18000 TL ve üzeri</b>	Ortalama	21,43	7	11,29	4	4,71	48,43
	Std.Sapma	5,19	0	3,68	0	4,23	8,54
	Medyan	20	7	10	4	3	47
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	32	7	17	4	13	64
	<b>Kruskal-Wallis</b>	1,397	1,672	0,542	2,103	0,310	1,606
	<b>P</b>	0,248	0,178	0,655	0,104	0,818	0,192

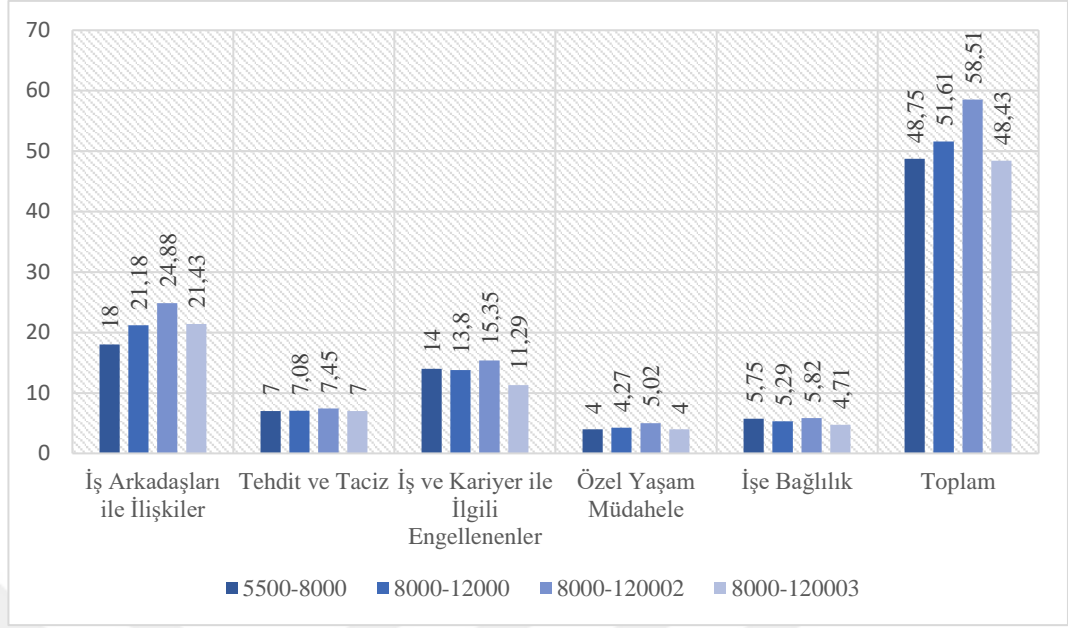
Aylık gelir durumunuz nedir? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların aylık gelir durumu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların aylık gelir durumu ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Aylık 5500-8000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $48,75 \pm 4,43$ , 8000-12000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $51,61 \pm 17,01$ , 12000-18000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $58,51 \pm 20,51$ , 18000 TL ve üzeri geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $48,43 \pm 8,51$ 'dir. Aylık 12000-18000 TL arası geliri olan bireyler aylık 5500-8000 TL, 8000-12000 TL ve 18000 TL ve üzeri geliri olan bireylere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.

H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık vardır.12000-18000 TL arası gelir düzeyi bulunan orta kademe yönetici, ast-üst arasında kalması nedeniyle mobbinge maruz kalabilmektedir.



Şekil 3.9 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘aylık gelir durumunuz nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.14 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?		İAI	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
<b>Evet</b>	Ortalama	22,45	7,25	14,16	4,59	5,46	53,92
	Std.Sapma	9,67	0,91	8,60	1,74	3,45	17,30
	Medyan	18	7	10	4	5	47
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	48	14	14	122
<b>Hayır</b>	Ortalama	33	7	20,67	4	7	71,67
	Std.Sapma	26,85	0	17,79	0	6,24	43,66
	Medyan	18	7	13	4	5	56
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	7	41	4	14	121
<b>Mann-Whitney</b>		3,085	0,214	1,572	0,347	0,557	2,792
<b>P</b>		0,082	0,644	0,213	0,557	0,457	0,098

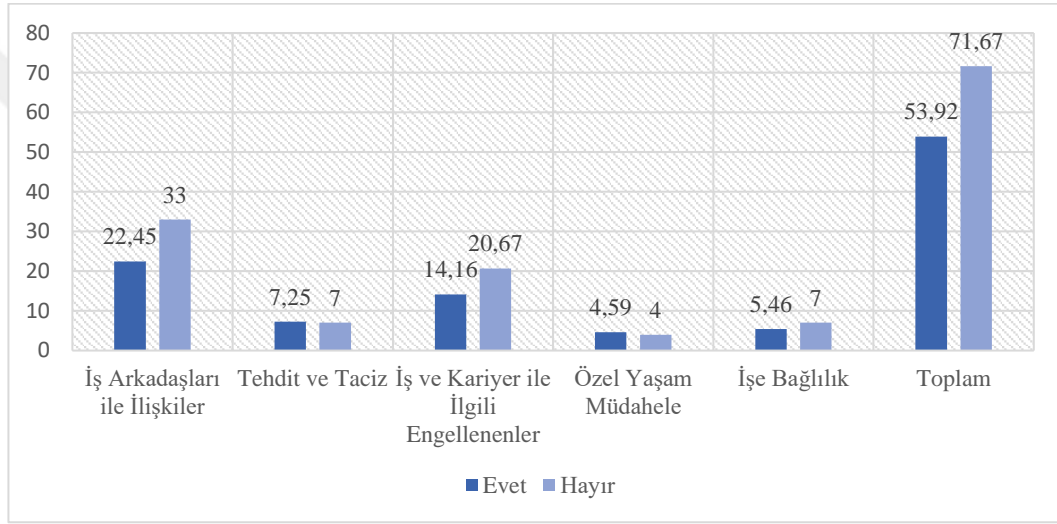
Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005’ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların mobbing sözcüğünü duyan kişi ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların mobbing sözcüğünü duyan kişi ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu? Sorusuna evet cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $53,92 \pm 17,30$ , hayır cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $71,67 \pm 43,66$ 'dır. Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu? Sorusuna hayır cevabını veren bireyler evet cevabını veren bireylere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.

H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 3.10 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile ‘mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.15 Mobbing Ölçeği ve alt faktörleri ile ‘Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?’ Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?		İAİ	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam
Genel Müdür ve Yardımcıları	Ortalama	17	7	8	4	8	44
	Std.Sapma	.	.	.	.	.	.
	Medyan	17	7	8	4	8	44
	Minimum	17	7	8	4	8	44
	Maximum	17	7	8	4	8	44
Hiç kimse	Ortalama	23,69	7,19	14,44	4,51	5,55	55,38
	Std.Sapma	11,21	0,80	8,66	1,48	3,65	18,65
	Medyan	18,50	7	12	4	5	50
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	46	11	14	122
İş Arkadaşları	Ortalama	19,75	7,25	14,63	4	5,25	50,88
	Std.Sapma	6,65	0,71	9,61	0	2,82	17,22
	Medyan	17	7	11,50	4	6	45
	Minimum	17	7	8	4	2	38

	Maximum	36	9	36	4	8	91
<b>Müdür</b>	Ortalama	25,67	8	12,67	7,33	5,67	59,33
	Std.Sapma	12,50	1,73	8,08	5,77	3,21	29,50
	Medyan	20	7	8	4	7	47
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	40	10	22	14	8	93
<b>Şef</b>	Ortalama	18,23	7,38	14,38	4,77	5,15	49,92
	Std.Sapma	2,28	1,39	11,07	1,92	3,46	15,39
	Medyan	17	7	9	4	6	44
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	23	12	48	10	14	90
	<b>Kruskal-Wallis</b>	1,101	0,690	0,154	2,371	0,168	0,455
	<b>P</b>	0,360	0,601	0,961	0,057	0,954	0,768

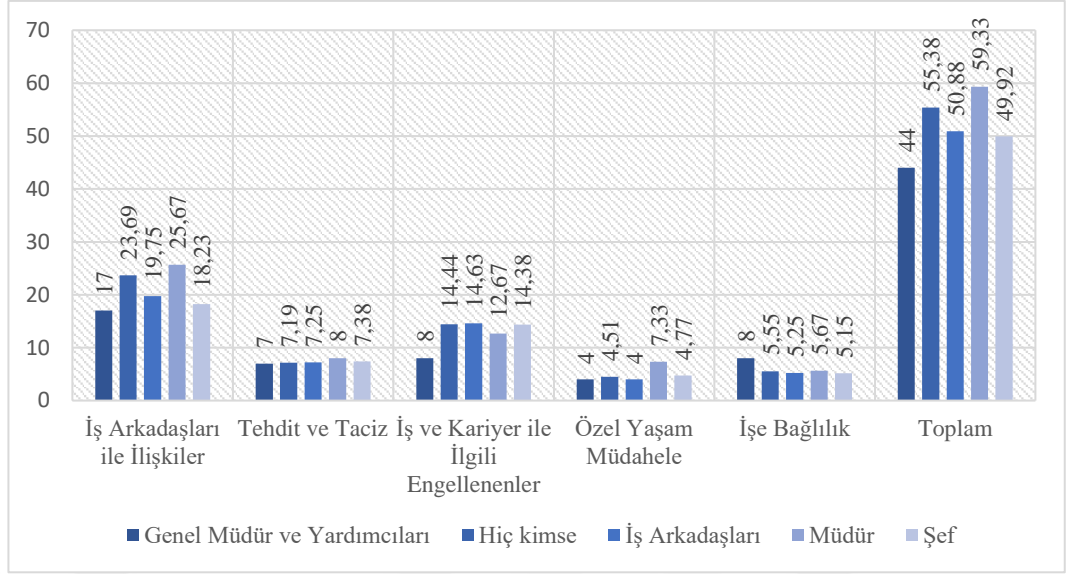
Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların mobbing uygulayan kişinin statüsü ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların mobbing uygulayan kişinin statüsü ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir? Sorusuna genel müdür ve yardımcılarını cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 44,00±-, hiç kimse cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 55,38±18,65, iş arkadaşları cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 50,88±17,22, müdür cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 59,33±23,50, şef cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan 49,92±15,39'dur. Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir? Sorusunda müdür statüsünde olan kişilerin diğer statülere oranla daha fazla mobbing uyguladığı belirtilmiştir.

H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiş olup anlamlı farklılık yoktur.



Şekil 3.11 Mobbing ölçęgi ve alt faktörleri ile 'size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?' sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

Tablo 3.16 Mobbing ölçęgi ve alt faktörleri ile 'ne tür bir durumla karşılaştınız?' sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığın analizi.

Ne tür bir durumla karşılaştınız?	İAI	TT	İKİE	ÖYM	İB	Toplam	
Alay edildi	Ortalama	17	7	8	4	2	38
	Std.Sapma	-	-	-	-	-	-
	Medyan	17	7	8	4	2	38
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	17	7	8	4	2	38
İletişimim engellendi	Ortalama	19	7	21,40	4	6,80	58,20
	Std.Sapma	2,55	0	15,39	0	4,38	19,19
	Medyan	18	7	17	4	6	55
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	23	7	48	4	14	90
Kişiliğime ve itibarıma saldırıldı	Ortalama	17	7	11	4	4,67	43,67
	Std.Sapma	0	0	3,58	0	3,01	4,76
	Medyan	17	7	9,50	4	4	44
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	17	7	16	4	8	51
Mesleğim dışı görevler verildi	Ortalama	18,50	8,25	11,25	5,50	4	47,50
	Std.Sapma	3	2,50	6,50	3	2,83	15,26
	Medyan	17	7	8	4	3	41
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	23	12	21	10	8	70
Problem Yaşanmadı	Ortalama	23,31	7,18	14,12	4,52	5,61	54,74
	Std.Sapma	10,92	0,77	8,50	1,48	3,57	18,22
	Medyan	18	7	10,50	4	5	49
	Minimum	17	7	8	4	2	38
	Maximum	64	12	46	11	14	122
Tehdit ve küfredildi	Ortalama	38	9,50	29	9	6,50	92
	Std.Sapma	2,83	0,71	9,90	7,07	0,71	1,41
	Medyan	38	9,50	29	9	6,50	92
	Minimum	36	9	22	4	6	91
	Maximum	40	10	36	14	7	93
<b>Kruskal-Wallis</b>		1,737	4,379	2,337	3,577	0,790	2,803
<b>P</b>		0,133	<0,001	0,047	0,005	0,559	0,020

Ne tür bir durumla karşılaştınız? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği, iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü, tehdit ve taciz, iş ve kariyer ile ilgili engellenenler, özel yaşama müdahale ve işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p değerleri 0,005'ten büyük).

Ne tür bir durumla karşılaştınız? Sorusuna verilen cevaplar ile tehdit ve taciz alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,001$ ). Alay edildiğini belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $7,00 \pm$ -, iletişiminin engellendiğini belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $7,00 \pm$ -, kişiliğine ve itibarına saldırıldığını belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $7,00 \pm$ -, mesleği dışında görevler verildiğini belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $8,25 \pm 2,50$ , problem yaşanmadığını belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $9,50 \pm 0,71$  ve tehdit ve küfredildiğini belirten bireylerin tehdit ve taciz ortalaması  $38,00 \pm 2,83$ 'tür.

Ne tür bir durumla karşılaştınız? Sorusuna verilen cevaplar ile iş ve kariyer ile ilgili engellenenler alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p = 0,047$ ). Alay edildiğini belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $8,00 \pm$ -, iletişiminin engellendiğini belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $21,40 \pm 15,39$ , kişiliğine ve itibarına saldırıldığını belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $11,00 \pm 3,58$ , mesleği dışında görevler verildiğini belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $11,25 \pm 6,50$ , problem yaşanmadığını belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $14,12 \pm 8,50$  ve tehdit ve küfredildiğini belirten bireylerin iş ve kariyer ile ilgili engellenenler ortalaması  $29,00 \pm 9,90$ 'dır.

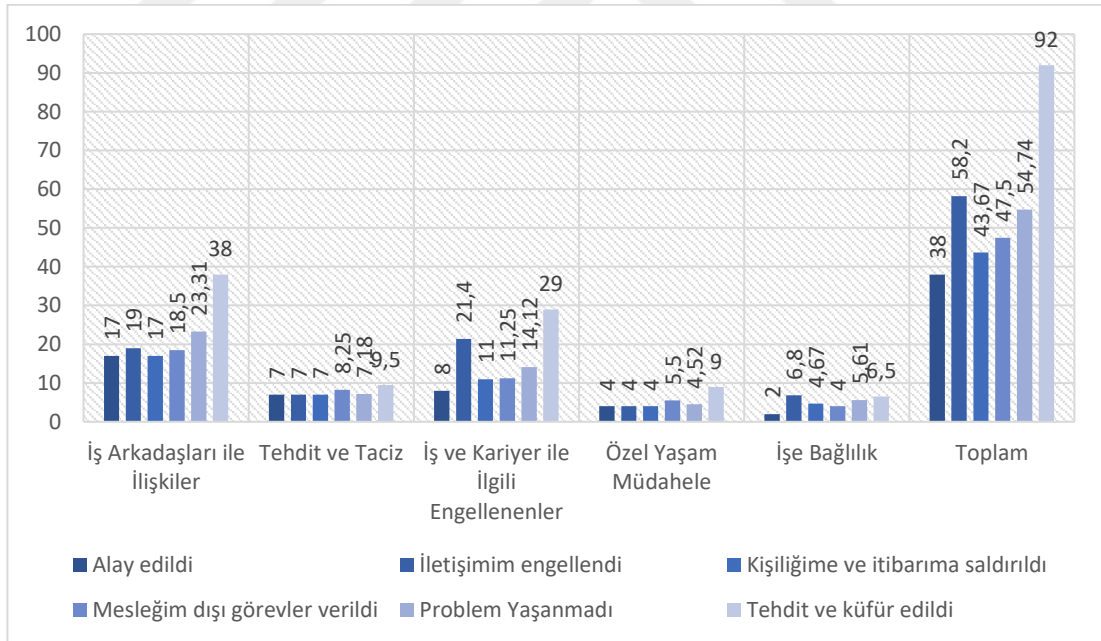
Ne tür bir durumla karşılaştınız? Sorusuna verilen cevaplar ile özel yaşama müdahale alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p = 0,005$ ). Alay edildiğini belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $4,00 \pm$ -, iletişiminin engellendiğini belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $6,80 \pm 4,38$ , kişiliğine ve itibarına saldırıldığını belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $4,67 \pm 3,01$ , mesleği dışında görevler verildiğini belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $4,00 \pm 2,83$ , problem yaşanmadığını belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $5,61 \pm 3,57$  ve tehdit ve küfredildiğini belirten bireylerin özel yaşama müdahale ortalaması  $6,50 \pm 0,71$ 'dir.

Ne tür bir durumla karşılaştınız? Sorusuna verilen cevaplar ile mobbing ölçeği arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,005$ ). Alay edildiğini belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $38,00\pm$ , iletişiminin engellendiğini belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $58,20\pm 19,19$ , kişiliğine ve itibarına saldırıldığını belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $43,67\pm 4,76$ , mesleği dışında görevler verildiğini belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $47,50\pm 15,26$ , problem yaşanmadığını belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $54,74\pm 18,22$  ve tehdit ve küfredildiğini belirten bireylerin mobbing ölçeği ortalaması  $34,00\pm 1,41$ 'dir.

**H<sub>0</sub>:** Katılımcıların ne tür bir durumla karşılaştığı ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yoktur.

**H<sub>1</sub>:** Katılımcıların ne tür bir durumla karşılaştığı ile mobbinge maruz kalma arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık vardır.

H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 3.12 Mobbing ölçeği ve alt faktörleri ile 'Ne tür bir durumla karşılaştınız?' Sorusuna verilen cevaplar arasındaki farklılığa ait grafik.

## BÖLÜM 4

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 4.1. Sonuç ve Tartışma

İşyerleri kendi bünyesinde bulunan çalışanlarla bir bütün oluşturur. Karşılıklı olarak birbirlerini etkiler ve etkilenirler. Bu sebeple mobbing olgusu, sadece mobbing mağdurunu değil, bu olumsuz sonuçlar ve yıkıcı etkileri mağdurun ailesine, çevresine, işletmeye, topluma ve dolayısıyla da ülke ekonomisine de olumsuzluklar atfetmektedir.

Ülkemizde yeni konuşulmuş olsa bile Türkiye de mobbingin yaygın olduğu ülkelerden biridir. Mobbing kavram olarak bilinmemekte, çoğu zaman günlük iş yeri çatışmalarıyla karıştırılmaktadır. Mobbing, daha çok işveren kişinin, işçinin işten kendi isteğiyle ayrılması için başvurulmaktadır. Oysa haksız eleştiride bulunmak, hata bulmak, dışlayıp yok saymak, sosyal toplantılara çağırılmamak, kişi odaya girdiğinde konuyu değiştirmek, alay etmek, giyinişiyle dalga geçmek, masa üzerinden eşyalarını yok etmek gibi davranışların tümü de psikolojik taciz sayılmaktadır.

Mobbing iş hayatında hep var olan ancak son zamanlarda adından sıkça söz edilmeye başlanan bir işyeri sorunudur. İşyerinde birinin ya da birkaç kişinin, kurban seçilen kişiye karşı sürekli, kasıtlı, giderek artan dozda, yıpratma ve boyun eğdirtme amaçlı sergiledikleri davranışların tümüdür. Bu davranışlar mobbing uygulayıcılarını değil tüm örgütün yapısını olumsuz etkilemektedir. Mobbingin yaşandığı örgütlerde iş verimi azalmakta, sosyal sermaye zayıflamakta, işten ayrılmalar, hastalık izinleri, işe devamsızlıklar artmakta, dolayısıyla işe bağlılık da azalmaktadır.

Bir işletmede yenilikler yapmak yoluyla işletmenin geliştirilmesini ve büyümesini engelleyen mobbing, aynı zamanda işletmelerin canlanmalarını, yenilenmelerini sağlayan performanslarını da olumsuz olarak etkileyerek, performansını düşürmektedir. Bireyin ve işletmelerin yeni fikirler üretmesine engel teşkil etmektedir. Bu nedenle işletmelerin organizasyon dönüşümlerinin, stratejilerinin ve rekabet etme gücünün ortadan kalkması ile sonuçlandırmaktadır. Bu da işletmelerin varlığının yarınlara taşınmalarını ve etkilerini azaltarak zorlaştırmaktadır.

İş yerlerinde mobbingin varlığı o örgütü olumsuz etkilediğinden dolayı, bu örgütler mobbinge karşı önlem almak, mobbingin oluşmasına engel olmak adına bazı politikalar geliştirmek zorundadır. Mobbingin ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden birisi de iletişim bozukluğu ve kopukluğunun olması, bu durumun en aza indirmek için yatay ve dikey iletişim kanalları açık olmalıdır.

Mobbingin var olması ile birlikte örgütlerin hedeflerine ulaşması zorlaşır. Çünkü mobbing ile örgütsel bağlılık ters orantılı kavramlardır. Bu durumun ortaya çıkmaması için yönetimde bulunanlar ve çalışanlar mobbinge karşı hassas olmalı ve kendi bünyelerinde gerekli tedbirleri almaları gereklidir.

Mobbing her düzeyden, her inanç ve kültürden insanların yaşadığı ve onları bıktıran, yıkıcı bir etkiye sahip olan, çalışma performansını ve yaşam koşullarını doğrudan etkileyen olumsuz bir iş yeri hastalığı olarak nitelendirilebilir.

Mobbinge maruz kalan bireylerin motivasyon düşüklüğü ve odak problemi olması nedeniyle iş kazası geçirme olasılığı artmaktadır. Bu bireylerin psikolojik hastalıklara yakalanma olasılığı da artması nedeniyle sosyal yaşantılarını olumsuz etkilemektedir. Mağdurların bireysel sağlık ve güvenlik riskiyle beraber iş arkadaşlarını da dolaylı olarak risk grubu içine sokmaktadır. Bir mağdurun dikkatsizliği iş arkadaşlarının yaralanmasına veya ölümüne neden olabilmektedir. Mobbing tüm bu olgularla birlikte bireylerin çalışma ortamındaki iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan etkilemektedir.

Araştırma, Doğal Gaz Dağıtım sektöründe çalışan/çalışmış olan 50 kadın ve 50 erkek olarak 100 personele uygulanmıştır. Veri sonuçları şöyledir;

Katılımcıların %92,2 si mobbing sözcüğünü daha önce duyduğunu %2,8'i daha önce duymadığını belirtmiştir. Katılımcıların %0,9'u genel müdür ve yardımcılarını, %77,1'i hiç kimseden, %7,3'ü iş arkadaşları, %2,8'i müdür ve %11,9'u şefleri tarafından mobbing uygulandığını belirtmiştir. Katılımcılar mobbing uygulanırken %1,8'i alay edildiğini, %4,6'sı iletişimin kesildiğini, %5,5'i kişiliğine ve itibarına saldırıldığını, %3,7'si mesleği dışında görev verildiğini, %82,6'sı problem yaşanmadığını ve %1,8'i tehdit ve küfredildiğini belirtmiştir.

Erkeklerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,18 \pm 16,68$  iken kadınların mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,69 \pm 20,33$ 'tür. Anlamlı bir farklılık olmamasına göz önüne alınarak **“Kadınlar erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.”**

Bekarların mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $52,95 \pm 16,06$  iken evlilerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $55,89 \pm 20,36$ 'dır. Anlamlı bir farklılık olmamasına göz önüne alınarak **“Evliler bekarlara oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.”**

Ortaokul (lise) eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $51,33 \pm 19,43$ , ön lisans eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $57,41 \pm 21,82$ , lisans eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $54,67 \pm 16,48$ , lisansüstü eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $45,63 \pm 5,85$ 'tir.

Eğitim durumu ön lisans olanların ortaokul (lise), lisans ve lisansüstü olan kişilere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.

$50,07 \pm 11,66$ , mühendis/ uzman eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $58,50 \pm 4,95$ , büro personeli eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $55,23 \pm 19,24$ , yönetici eğitim düzeyinin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $61,29 \pm 28,92$ 'tir.

Çalıştığı kurumdaki pozisyonu yönetici olanların tekniker/ teknisyen, mühendis/ uzman ve büro personeli olan kişilere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.

Çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir? Sorusuna verilen cevaplar ile işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,024$ ). 6-10 yıl arası çalışan bireylerin işe bağlılık ortalaması en yüksek bulunmuştur ( $7,15 \pm 3,84$ ). İşe bağlılığı en düşük çıkanlar ise 1-5 yıl arasında görev yapan kişilerdir ( $4,63 \pm 2,83$ ).

Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,046$ ). 7,5-9 saat arası çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $19,3 \pm 3,38$ , 9 saat

ve üzeri saat arası çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $23,88 \pm 11,58$  olarak bulunmuştur. **Çalışma süresi uzun olan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkileri daha yüksektir.**

Günde yaklaşık iş yerine gitmek için 1 saat altı zaman harcayan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $52,41 \pm 16,22$ , 1 saat ve üzeri zaman harcayan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $56,16 \pm 19,92$ 'dir. **Günde 1 saat ve üzeri işe gitmek için zaman harcayanlar 1 saat ve altı zaman harcayanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.**

Ayda ortalama kaç hafta sonu çalışıyorsunuz? Sorusuna verilen cevaplar ile iş arkadaşları ile ilişkiler alt faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,011$ ). Hiç çalışmayan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $24,72 \pm 12,42$ , 1-2 kez çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $19,22 \pm 3,46$ , 3-4 kez çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $20,38 \pm 4,39$ , 5 kez ve üzeri çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkiler ortalaması  $18,20 \pm 2,68$  olarak bulunmuştur. **Ayda hafta sonları fazla çalışan bireylerin iş arkadaşları ile ilişkileri daha yüksektir.**

Aylık 5500-8000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $48,75 \pm 4,43$ , 8000-12000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $51,61 \pm 17,01$ , 12000-18000 TL arası geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $58,51 \pm 20,51$ , 18000 TL ve üzeri geliri olan bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $48,43 \pm 8,51$ 'dir. **Aylık 12000-18000 TL arası geliri olan bireyler aylık 5500-8000 TL, 8000-12000 TL ve 18000 TL ve üzeri geliri olan bireylere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.**

Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu? Sorusuna evet cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $53,92 \pm 17,30$ , hayır cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $71,67 \pm 43,66$ 'dir. **Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu? Sorusuna hayır cevabını veren bireyler evet cevabını veren bireylere oranla daha fazla mobbinge maruz kalmaktadır.**

Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir? Sorusuna genel müdür ve yardımcıları cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $44,00\pm$ -, hiç kimse cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $55,38\pm 18,65$ , iş arkadaşları cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $50,88\pm 17,22$ , müdür cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $59,33\pm 23,50$ , şef cevabını veren bireylerin mobbing ölçeğinden almış olduğu ortalama puan  $49,92\pm 15,39$ 'dur. **Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir? Sorusunda müdür statüsünde olan kişilerin diğer statülere oranla daha fazla mobbing uyguladığı belirtilmiştir.**

Aslında mobbingi durdurmak ya da engellemekten önce bu sorunun varlığını anlamak gerekmektedir. Mobbingin psikolojik bir saldırı olduğu düşünülürse, psikolojik savunma yöntemlerinin geliştirilmesi de büyük önem taşımaktadır. Böylece mağduriyet derinlemesine önlenemez ve iş hayatının dışında bırakılmaktan kurtulunabilir.

Tablo 4.1 Literatürde mobbingin cinsiyet, medeni durumu, eğitim seviyesi ve statü bağlamında yapılan araştırma sonuçları

<b>Cinsiyet</b>	<i>Tanrıverdi (2016), Konaklı (2011), m (2006), Bulut (2007), Karakoç (2012), Aksoy (2008) 'in bağımsız ve habersiz gerçekleşen araştırmaları neticesinde de cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sarıoğlu (2022) araştırmasında ise kadınların algıladığı mobbing düzeyinin daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir.</i>
<b>Medeni Durum</b>	<i>Sarıoğlu (2022) ve Tanrıverdi (2016)' ye göre de medeni durumlar karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.</i>
<b>Eğitim Seviyesi</b>	<i>Hrebiniak ve Alutto (1973)'nün araştırmalarına göre eğitim seviyesi azaldıkça iş yerine bağlılığının arttığı gözlemlenmektedir.</i>
<b>Statü</b>	<i>Tanrıverdi (2016)' ye göre unvanı daha yüksek kişilerin mobbinge maruz kalma durumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Fettahlıoğlu (2008)' göre ise aksi sonuç ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sektör farklılıkları da dikkate alınırsa araştırmaların detaylandırılması gerekmektedir.</i>
<b>Unvan</b>	<i>Tanrıverdi (2016)' ye göre unvanı daha yüksek kişilerin mobbinge maruz kalma durumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Fettahlıoğlu (2008)' göre ise aksi sonuç ortaya çıkmıştır. Bu nedenle sektör farklılıkları da dikkate alınırsa araştırmaların detaylandırılması gerekmektedir.</i>

## 4.2. Öneriler

- İşyerinde herkesin saygı görmesi ve insanca muamele görmesi sağlanmalıdır.
- İşveren ve yöneticiler, çalışanlara karşı adil ve dürüst davranmalıdır.
- Herhangi bir ayrımcılık yapılmamalıdır; ırk, cinsiyet, yaş, din, etnik köken veya diğer kişisel özellikler temelinde ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Çalışanlara açık ve net iletişim sağlanmalıdır. İletişim kanalları açık tutulmalı ve sorunların çözümü için destek sunulmalıdır.
- İş yerindeki görev ve sorumluluklar adil bir şekilde dağıtılmalıdır.
- Çalışanlara eşit fırsatlar sunulmalı ve kariyer gelişimlerini desteklemek için gerekli imkanlar sağlanmalıdır.
- Taciz, tehdit, aşağılama, küçümseme gibi mobbing davranışları kesinlikle tolere edilmemelidir.
- Çalışanların özel yaşamları ve kişisel bilgileri gizli tutulmalıdır.
- İş yerinde şiddet ve saldırganlık kabul edilemez ve gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışanların haklarını savunmaları ve şikayetlerini iletmeleri için güvenli bir ortam sağlanmalıdır.
- Mobbing durumlarını önlemek için çalışanlara eğitim ve farkındalık programları sunulmalıdır.
- Mobbing davranışlarının işyeri politikaları ve prosedürleri ile açık bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.
- İşyerinde adil bir ücret politikası uygulanmalı ve herhangi bir ücret ayrımcılığına yer verilmemelidir.
- İşyerinde takdir ve ödüllendirme mekanizmaları kurulmalı ve çalışanların başarıları takdir edilmelidir.
- İş yerindeki iş yükü makul bir şekilde dağıtılmalı ve çalışanlara aşırı baskı yapılmamalıdır.
- İşyerinde işbirliği ve takım çalışması teşvik edilmeli, rekabetçi bir ortamda mobbing riski azaltılmalıdır.

- İşyeri politikaları ve prosedürleri açıkça belirtilmeli ve tüm çalışanlar tarafından bilinmeli ve uygulanmalıdır.
- Şikayetler ve ihbarlar için etkili bir raporlama ve inceleme süreci oluşturulmalıdır.
- Mobbing ile ilgili şikayetlere hızlı ve adil bir şekilde yanıt verilmelidir.
- İşverenler, çalışanların mobbinge maruz kalmamaları için gerekli önlemleri almalı ve işyerinde pozitif bir çalışma ortamı sağlamak için çaba göstermelidir.



## KAYNAKÇA

- (tarih yok). Mobbing Birimi: [mobbing.gazi.edu.tr](http://mobbing.gazi.edu.tr) adresinden alındı
- (tarih yok) [www.mobbing.org.tr/mevzuat/mobbing-ile-ilgili-hukuki-mevzuat.html](http://www.mobbing.org.tr/mevzuat/mobbing-ile-ilgili-hukuki-mevzuat.html)02.418 adresinden alındı
- (tarih yok). Mart 18, 2018 tarihinde [arsiv.ntv.com.tr/news/3134446.asp](http://arsiv.ntv.com.tr/news/3134446.asp) adresinden alındı
- Mirzahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 447.
- Akman, G. (2014, Temmuz). Türkiye'de Mobbing İle İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması. 10.
- Artık, M. E. (2006). Cinsel Taciz Suçu (TCK:M.105). *Çalışma ve Toplum Dergisi*(4), 36-37.
- Atalay, İ. (2010). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" Kamu Sektöründe Bir Örnek". *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 35. Ankara.
- Aygün, H. A. (2012, Ocak). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*(5), 101.
- Binici, H., Derya, S., & Çiftçi, M. (2009). Örgütlerde Yıldırma(Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 28-29-30.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing(İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri)*. Timaş Yayınları.
- Çöl, S. Ö. (2008, Nisan). İşyerinde Psikolojik Şiddet Üzerine Bir Araştırma .
- ÇSGB İşyerinde Psikolojik Tacizi(Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. (2014). Nisan 2, 2018 tarihinde [www.cs.gb.gov.tr/medi/2053/mobbing\\_2014.pdf](http://www.cs.gb.gov.tr/medi/2053/mobbing_2014.pdf) adresinden alındı
- Demir, S. (2009). Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi. *Anakra Barosu Dergisi*, 142.
- Duman, M. Ç., & Akdemir, B. (2016, Kış). Mobbing ve Çalışma Performansı Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 31-32.
- Ekici, D. (tarih yok). *Mobbingin Etkileri*. [www.dilekekici.com/bilgi/mobbingin-etkileri/](http://www.dilekekici.com/bilgi/mobbingin-etkileri/) adresinden alındı

- Erdem, M. R., & Beray, P. (2010). Ceza Hukuk Boyutuyla Mobbing. *Tbb Dergisi*(88), 273-274. [tbbdergisi.barobirlik.org.tr](http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr) adresinden alındı
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing ( İşyerinde Psikolojik Taciz). *TBB Dergisi*(83), 325-326.
- Erkan, Y. (tarih yok). Mobbing And Stress. *Deparman Of Educational Science İn Sakarya University*. Türkiye: Dergi Park.
- Fazlıoğlu, A. (2011, Nisan). İşyerinde Psikolojik Taciz ve Önerileri Komisyonu Raporu. *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*(6), 11-12.
- Güler, H. (2012). Mobbing ve Performans Kalitesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*(3), 168.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu(Mobbing\Bullying)*. Ankara: Lalezar Yayıncılık.
- İbicioğlu, H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2009). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 25.
- Işık, İ. (2015, Nisan). Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları. *İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifler*.
- Karasu, N. (200). *Kişilik Bozuklukları*. Mart 24, 2018 tarihinde <http://www.psikoloji.gen.tr/kisilik> adresinden alındı
- Karip, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kılıçlar, A. (2014). Engelsiz Turizm. *15.Ulusal Turizm Kongresi*, (s. 1072-1075). Ankara.
- Laçier, V. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*. Mart 1, 2018 tarihinde [http://www.bbdanismanlik.com.tr/forum/prinler\\_friendly-posts.osp?TID:434](http://www.bbdanismanlik.com.tr/forum/prinler_friendly-posts.osp?TID:434), adresinden alındı
- Mobbingin Türleri*. (tarih yok). <https://ipsikoloji.wordpress.com/tog/mobbingin-turleri/> adresinden alındı
- Mobbingle Baş Etmenin Yolları Neler*. (2015, Şubat 20). Mart 19, 2018 tarihinde <http://www.fortuneturkey.com/mobbingle-bas-etmenin-yollari-neler-8754#popup> adresinden alındı
- Özdemir, M., & Açıkgöz, B. (2007). Mobbinge Maruz Kalanların Tepkisini Ölçme. *Sakarya Üniversitesi XV Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 912. Sakarya.
- Özer, D. E., & Mercan, N. (2009). *Yönetimsel ve Örgütsel Açısından Psikolojik Terör* (Cilt 67). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özgün, K. A. (2011, Ocak 3). *İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirilmesi*. Nisan 2, 2018 tarihinde Türk Hukuku Sitesi: [www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm) adresinden alındı

- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 483-485-486-492.
- Öztürk, H., Dereli Ekel, E., Gündoğdu, A., & Fakoğlu, R. (2015). Mobbing(Psikolojik Yıldırma) Örgt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 27-28-29-30.
- Salı, F. (tarih yok). *Psikolojik İmha: Mobbing Nedir, Nedenleri*. 03 18, 2018 tarihinde <https://www.guncelpsikoloji.net/psikoloji-101/psikolojik-imha-mobbing-nedir-nedenleri-hb385-html> adresinden alındı
- Soysal, A. (2008, Ocak). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çımaneto İşveren Dergisi*, 10.
- Şimşek, A. S. (2013). Mobbing Kaderimiz Midir? *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Tezi*, 1(2), 39-40. Yalova.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgtler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89. Mart 19, 2018 tarihinde 1309-9132. [www.kmu.edu.tr](http://www.kmu.edu.tr) adresinden alındı
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)* (3 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tınaz, P. (2013, Mart). *Mobbing Sürecinin Aşamaları*. 03 17, 2018 tarihinde <https://yagmurileyasam.wordpress.com/2013/03/025/mobbingsürecinin-asamaları/> adresinden alındı
- Tınaz, P., Bayram , F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tokat, B., Cindiloğlu, M., & Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatılması*. Kütahya: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Tutar, E., & Serdar Tarakcıoğlu. (tarih yok). Tatil Deneyimlerinin Sosyal Medyada Paylaşımı ve psikolojik Taciz(Mobbing). 360.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenler ve Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi*, 109-110. Erzurum.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 101.
- Tutar, H. (tarih yok). *İşyerinde Psikolojik Şiddet(Mobbing) Kaynakları*. Mart 17, 2018 tarihinde <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kaynaklari.htm> adresinden alındı
- Türkeli, H. A. (2015). Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı*, 5-10-14-16-18-34-35. İstanbul.

- Türkiye'de Mobbing Nedir? Baskılar ve Sonuçları Nelerdir?* (tarih yok). Nisan 05, 2018 tarihinde ONEDİO: <https://onedio.com/haber/mobbing-nedir-ne-ise-yarar--359768> adresinden alındı
- Uzunçarşılı, Ü., & Yaloğlu, N. (2007, Ocak). Mobbing/ İşyerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutuyla Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi. *Marmara Üniversitesi Dergisi*, 7(27), 2.
- Yüçetürk, E. (2012). Örgütlerde Yıldırma: Nedenleri, Etkileri ve Sonuçları. M. Zicirkıran (Dü.) içinde, *Örgüt Sosyolojisi* (s. 137-138). Bursa: Dara Yayıncılık.
- Doğalgaz Kombine Çevrimi Enerji Santralinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Risk Değerlendirmesi Yüksek Lisans Tezi Halil Kahraman Ocak – 2022
- Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Endüstriyel Tesislerin Doğal Gaz Dönüşüm İşlerinde Tehlikelerin Değerlendirilmesi Levent Yalçın (İş Sağlığı Ve Güvenliği Uzmanlık Tezi) Ankara
- Albayrak E. (2011). Doğalgaz çevrim santrallinde iş sağlığı ve iş güvenliği (Yüksek lisans tezi). Namık Kemal Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.
- Centel, T. (2002). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı (4. bs.). İstanbul: MESS Yayıncılık.
- Öz, E.N., Mete, S., Serin, F., Gül, M. (2018). Risk assessment for clearing and grading process of a natural gas pipeline project: An extended TOPSIS model with pythagorean fuzzy sets for prioritizing hazards, Human and Ecological Risk Assessment: An International Journal, 25(6). doi:10.1080/10807039.2018.1495057
- Çelik, A. (2007). Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik (1. bs.). Ankara: TÜRK-İş Yayıncılık.
- <https://www.petform.org.tr/arama-uretim-sektoru/dogal-gaz-nedir/>
- (<https://www.thesisat.org/dogal-gaz-nedir-dogal-gazin-tarihi-ve-olusumu.html>)

## EKLER

### EK.1 Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması, Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi Burak Koyuncu tarafından “Doğal Gaz Dağıtım Sektöründe Mobbingin İş Sağlığına Etkisi ” konu başlıklı tez çalışması adına yapılmaktadır. Tez çalışmasının amacı doğal gaz dağıtım sektöründe mobbingin iş sağlığına etkisi olup olmadığını araştırmak ve bu etmenlerde “mobbing” kavramının ne kadar etkili olduğunu analiz etmektir.

Bir dipnot olarak belirtmek gerekirse; mobbing Türk Dil Kurumunca şu şekilde tanımlanmıştır:” İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme.” Ek-A’da yer alan soruları bu tanıma göre yapmanız beklenmektedir.

Yaklaşık yarım saat sürecek olan anketimizin sağlıklı sonuçlar vermesi adına soruların sakın bir kafayla ve samimi bir şekilde cevaplanması önemle rica olunur. Ekte yer alan katılımcı genel bilgileri bölümü ve cevaplarınız yasalar (6698 sayılı KVKK) ve bilimsel etik gereği kesinlikle gizli tutulacak, üçüncü şahıs yada kurumlarla paylaşılmayacaktır. Şimdiden katılımınızla bu önemli çalışmaya katkı verdiğiniz ve vakit ayırdığınız için teşekkür eder, iş kazasının, mesleki hastalığın ve mobbing’in çalışma hayatınızda hiçbir zaman olmamasını dilerim.

Saygılarımla.

Sorularınız için: burakkync@gmail.com

1.Yaş

.....

2.Cinsiyet

( )Kadın ( ) Erkek

3. Medeni durum

( ) Bekâr ( ) Evli

4. Eğitim düzeyiniz

İlkokul  Ortaokul(Lise)  Ön Lisans  Lisans  Lisansüstü

Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz

Tekniker/Teknisyen  Mühendis  Ofis Personeli/Uzman  Yönetici

Çalıştığınız meslekte geçirdiğiniz süre nedir?

.....

Günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz ?

.....

Günde yaklaşık kaç saat iş yerine gitmek için yolda geçiriyorsunuz?

.....

6. Aylık gelir durumunuz nedir?

5500 TL – 8000 TL  8000 TL - 12000 TL  
 12000 TL - 18000 TL  18000 TL ve üzeri

8.Mobbing sözcüğünü daha önce duydunuz mu?

Evet  Hayır

9.Size mobbing uygulayan kişinin statüsü nedir?

Hiç kimse  İş arkadaşları  Şef  Müdür  Genel Müdür ve Yardımcıları

10. Ne tür bir durumla karşılaştınız?

Problem Yaşanmadı  İletişimim engellendi  
 Alay edildi  Kişiliğime ve itibarıma saldırıldı  
 Tehdit ve küfür edildi  Fiziksel Taciz Uygulandı  
 Mesleğim dışı görevler verildi

**\*7-Tamamen Katılıyorum, 1-Tamamen Katılmıyorum**

Mobbing Davranışları	7	6	5	4	3	2	1
1.İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranır.	7	6	5	4	3	2	1
2.İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.	7	6	5	4	3	2	1
3.İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.	7	6	5	4	3	2	1
4.İş arkadaşlarım ile düşmanca ilişkilerim vardır.	7	6	5	4	3	2	1
5.İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.	7	6	5	4	3	2	1
6.İş arkadaşlarımın beni boykot ettiklerini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
7.İş arkadaşlarımın beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaşıklarını düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
8.İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
9.İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
10.Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
11.Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	7	6	5	4	3	2	1
12.İş arkadaşlarım tarafından	7	6	5	4	3	2	1

izlendiğimi düşünüyorum.								
13. İş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
14. Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
15. İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
16. İş arkadaşlarım sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
17. Molalarda yalnız kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
18. Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
19. Hafif derecede fiziksel şiddete maruz akliyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
20. Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
21. Cinsel içerikli kaba şakalara maruz kalıyorum.	7	6	5	4	3	2	1	
22. Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.	7	6	5	4	3	2	1	
23. Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor.	7	6	5	4	3	2	1	
24. İş arkadaşlarım kişisel eşyalarım zarar veriyor.	7	6	5	4	3	2	1	

25. İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1
26. İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.	7	6	5	4	3	2	1
27. İş arkadaşlarım benim dini inançlarımla ilgili eleştirilerde bulunuyorlar.	7	6	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşlarımda n telefon tehditleri alıyorum.	7	6	5	4	3	2	1
29. Hiçbir şey işten önemli değildir.	7	6	5	4	3	2	1
30. İşim her şeyden önce gelir.	7	6	5	4	3	2	1
31. Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
32. İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.	7	6	5	4	3	2	1
33. Benim uzmanlık alanım olmayan işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
34. Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.	7	6	5	4	3	2	1
35. Gereksiz işler ile çalışmam istenmektedir.	7	6	5	4	3	2	1
36. Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1

37. Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.	7	6	5	4	3	2	1
38. Kariyer geçmişimin kasten engellendiğini düşünüyorum.	7	6	5	4	3	2	1

## EK.2 Özgeçmiş

BURAK KOYUNCU, 11.10.1993 tarihinde Adıyaman'da doğdu. İlköğretimi Adıyaman'da Yavuz Sultan Selim İlköğretim ve Özel Merkez Okullarında tamamladı. Daha sonrasında Adıyaman Anadolu Öğretmen Lisesine başlayarak 2011 yılında mezun oldu. Üniversite eğitimini; Marmara Üniversitesi İşletme bölümünü 2012-2016, Atatürk Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği bölümünü 2013-2015, İstanbul Gelişim Üniversitesi Odyometri bölümünü 2017-2019, Biruni Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans (Tezsiz) bölümünü 2017-2018, Atatürk Üniversitesi Adalet bölümünü 2017-2020 yıllarında tamamladı.

2016 yılında C Sınıfı İş güvenliği Uzmanlığı belgesine ve 2018 yılında ise B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı belgesine hak kazandı.

İş hayatına ilk atılımı 2013 yılında gerçekleştiren Burak KOYUNCU sırasıyla Muhasebe, İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanlarında görev aldı. Son olarak İzmir Doğal Gaz Dağıtım Ticaret ve Taahhüt A.Ş. ve İştraklerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Takım Lideri olarak görevine devam etmektedir.