

T. C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**MOBBİNGİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE
ETKİLERİ: TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖR
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ALİ GÜNGÖR

İSTANBUL, 2018

T. C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ

MOBBİNGİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE
ETKİLERİ: TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖR
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ALİ GÜNGÖR

Tez Danışmanı: DOÇ. DR. ZEKAI ÖZTÜRK

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ

Tezin Adı : Mobbingin, İş Sağlığı Ve Güvenliğine Etkileri: Telekomünikasyon Sektörü
Üzerine Bir Araştırma

Öğrencinin Adı Soyadı: Ali GÜNGÖR

Tez Savunma Tarihi : 25.05.2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler
Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Fatma Ulucan Özkul
Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli
görölmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Ek Danışman
Doç. Dr. Aykut EKİYOR

Üye
Dr. Hakan Aslan

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans Tezimin hazırlanma sürecinde ilgisini ve desteğini eksik etmeyerek beni yönlendiren, emeğinin hakkını ödeyemeyeceğim değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Zekai Örtürk'e, desteğini daima yanımda hissettiğim değerli yöneticilerim Ertuğrul Yurdusever ve Harun Masat'a, tecrübeleriyle çok önemli katkılarda bulunan değerli Abim Kenan Karakütük'e, sabırla yanımda olan değerli dostlarım Bülent Mert Dikeç ve Ferdi Tunalı'ya, düşünce ve önerileriyle desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Gülay Temizbaş'a ve tüm eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İstanbul, 2018

Ali GÜNGÖR

ÖZET

MOBBİNG'İN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE OLAN ETKİLERİ: TELEKOMÜNİKASYON SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ali GÜNGÖR

İşletme Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Mayıs 2018, 70 Sayfa

Bu çalışma, Telekomünikasyon sektöründe çalışan personelin psikolojik yıldırma algısının iş sağlığı ve güvenliği algısı arasında nasıl bir ilişki olduğunun ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği” ölçek formlarından yararlanılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Ankara ilinde telekomünikasyon sektöründe çalışan 214 kişi üzerinde internet üzerinden anket uygulanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler betimsel ve ilişkisel istatistik bilimi ile analiz edilmiştir.

Bunun yanında araştırmada, çalışanların psikolojik yıldırma algısının, iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişki; kontrol değişkeni olarak kabul edilen “cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı” değişkenlerine göre de incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, katılımcıların psikolojik yıldırma algıları ile iş sağlığı ve güvenliği algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yine araştırma sonucunda çalışanların psikolojik yıldırma algılarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkenleri ile de negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing (Psikolojik Yıldırma), İş Sağlığı ve Güvenliği, Telekomünikasyon Sektörü, Korelasyon, Kısmi Korelasyon.

ABSTRACT

THE EFFECTS OF MOBBING ON OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY: A RESEARCH ON THE EMPLOYEES OF THE TELECOMMUNICATION SECTOR

ALİ GÜNGÖR

Master of Business Administration Program

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Zekai ÖZTÜRK

May 2018, 70 Pages

This study was carried out to clarify how the psychological intimidation of personnel working in the telecommunication sector is related to the health and safety perception. In the research "psychological intimidation and occupational health and safety" scale forms were utilized.

A questionnaire was applied on 214 people working in the telecommunication sector in Ankara to collect research data. The data obtained as a result of the questionnaire were analyzed with descriptive and relational statistics.

In addition, the relationship between psychological intimidation of employees, occupational health and safety, the level of qualification of social and personal rights, the form of employment, the knowledge of the laws and regulations related to work, the knowledge of the duties and responsibilities, the age, the education level, the marital status, the department and the profession year of employment ".

As a result of the research, it was found that the participants had a meaningful and negative relationship between psychological intimidation perceptions and occupational health and safety perceptions. Again, as a result of the research, it has been found out that there is a negative and meaningful relationship between psychological intimidation perceptions of employees and their perceptions of occupational health and safety.

Keywords: Mobbing (Psychological Illumination), Occupational health and Safety, Telecommunication Sector, Correlation, Partial Correlation

İÇİNDEKİLER

TABLolar	ix
ŞEKİLLER	x
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. MOBBİNG KAVRAMI VE KAPSAMI	3
2.1.1. Mobbing Kavramı Tanımı	3
2.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi	4
2.1.3. Mobbing ile İlgili Kavramlar	5
2.1.3.1.Çatışma ve mobbing.....	5
2.1.3.2.Şiddet ve mobbing.....	7
2.1.3.3.Stres ve mobbing	7
2.1.3.4. Bullying ve mobbing	8
2.1.4. Mobbing Süreci	8
2.1.5. Mobbing Davranışının Örgütler Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri	11
2.1.5.1. Mobbing davranışının örgütler üzerindeki etkileri	11
2.1.5.2. Mobbing davranışının çalışanlar üzerindeki etkileri.....	12
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	14
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı	14
2.2.1.1. İş sağlığının tanımı	15
2.2.1.2. İş güvenliğinin tanımı	16
2.2.1.3. İş güvenliği ve iş sağlığı ilişkisi.....	17
2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	18

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	19
2.2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği	20
2.2.4.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat	20
2.2.4.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmelikler	22
2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA MOBBİNG.....	23
2.3.1. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi	23
2.3.2. Mobbing ’in Kişiler Üzerindeki Etkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sonuçları ve Maliyeti	24
2.3.3. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri.....	29
2.3.3.1. Bireysel başa çıkma yöntemleri	30
2.3.3.2. Örgütsel başa çıkma yöntemleri	31
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI	34
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	34
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	35
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ	36
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI	39
3.4.1. Birinci Bölüm: Kişisel Bilgi Formu	39
3.4.2. İkinci Bölüm: Psikolojik Yıldırma Ölçeği	40
3.4.3. Üçüncü Bölüm: İş Sağlığı Ve Güvenliği Ölçeği	41
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	41
3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	42
3.7. VERİLERİN ANALİZİ	43
3.7.1. Güvenilirlik Katsayısı:.....	43
3.7.2. Normallik Analizi.....	44

4. BULGULAR	46
4.1. KATILIMCILARA AİT GENEL BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	46
4.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	55
5. SONUÇ	65
KAYNAKÇA	71
EKLER.....	78
ÖZGEÇMİŞ.....	86



TABLÖLAR

Tablo 2.1: Yurtiçinde kullanılan kavramlar	5
Tablo 3.1: Cronbach's Alpha katsayısı için güvenilirlik düzeyleri.....	43
Tablo 3.2: Cronbach's Alpha tekniğine ilişkin çözümleme sonuçları	44
Tablo 3.3: Normallik testi sonuçları.....	45
Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özellikleri	46
Tablo 4.2: Mobbing Ölçeğine yönelik elde edilen sonuçlar	49
Tablo 4.4: Mobbing ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçları	55
Tablo 4.5: Katılımcıların mobbing algısı ile iş sağlığı ve güvenliği algısı arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları.....	56
Tablo 4.6: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin cinsiyete göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	56
Tablo 4.7: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin aylık kazancın yeterlilik durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	57
Tablo 4.8: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	58
Tablo 4.9: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin istihdam biçimine göre kısmi korelasyon analizi sonuçları.....	58
Tablo 4.10: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin işle ilgili kanun ve yönetmelikleri bilme durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	59
Tablo 4.11: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin görev ve sorumluluklarını bilme durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	60
Tablo 4.12: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin yaşa göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	60
Tablo 4.13: Çalışanların arasındaki ilişkinin eğitim durumuna göre kısmi korelasyon mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı analizi sonuçları	61
Tablo 4.14: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin medeni duruma göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	62
Tablo 4.15: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin çalışılan departmana göre kısmi korelasyon analizi sonuçları	62
Tablo 4.16: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin meslekte çalışma yılına göre kısmi korelasyon analizi sonuçları.....	63
Tablo 4.17: Hipotezlerin değerlendirilmesi	64

ŞEKİLLER

Şekil 2.1: Yönetimin mobbing sürecine etkisi	6
Şekil 2.2: Yönetimin mobbing sürecine etkisi	10
Şekil 2.3: Mobbing modeli (nedenleri, süreci ve sonuçları)	11
Şekil 2.4: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdur açısından maliyetleri	26
Şekil 2.5: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdurun ailesi açısından maliyetleri	27
Şekil 2.6: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının işyeri ve işveren açısından maliyetleri	28
Şekil 2.7: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının ülke açısından maliyetleri	29
Şekil 3.1: Araştırmaya konu olan psikolojik yıldırma ve iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyi	37
Şekil 3.2: Psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki ilişki modeli.....	38
Şekil 3.3: Psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyleri üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler (kontrol değişkenleri)	40

1. GİRİŞ

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği algısı hem devlet, hem kurum ve kuruluşlar hem de bireysel çalışanlarda her geçen gün artmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan büyük iş kazalarının medya aracılığı ile toplumsal bir algı oluşturulması iş sağlığı ve güvenliğine olan bakışı da etkilemiştir.

Ayrıca 4857 İş Kanunu içerisinde bir madde ile kendisine yer bulan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu Devlet'in ilgili kurumlarınca daha detaylı olarak ele alınmış ve Resmi Gazete 'de 30.06.2012 tarihinde yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu olarak iş hayatımıza girmiştir.

Yeni bir yasa olarak hayatımızda yer bulan ve kurumların iş sağlığı ve güvenliğine bakış açısındaki olumlu gelişmeler çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğine olan algısının değişmesinde oldukça etkili olduğu söylenebilir. Yasa çerçevesinde çalışanlara verilen eğitimler, “Kamu Spotu” şeklinde sunulan görsel bilinçlendirme araçları, yaşanan iş kazaları çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemi artırmıştır.

Mobbing, iş hayatında geçmişten günümüze sürekli bulunan ancak ülkemizde son zamanlarda çokça duyulan bir ifade olduğu söylenebilir. Günümüzde çok değişik şekillerde karşımıza çıkan mobbing davranışlarından bazıları;

- a. Yönetim baskısı,
- b. Psikolojik saldırı,
- c. Dışlama,
- d. Sözlü ve ya fiziksel taciz,
- e. Özel hayata müdahale,

olarak belirtilebilir.

İş yerlerinde çalışanların her daim karşılaşabilecekleri mobbing davranışları karşısında farklı ruh haline bürünebilecekleri ve ortaya çıkacak sonuçların hem işverenler, hem çalışanlar hem de çalışanların aileleri açısından olumsuz olacağı belirtilebilir.

Mobbing davranışlarının işyerleri ve işverenler açısından değerlendirildiğinde; iş yerinde huzursuzluk, güvensizlik, üretim ve verim düşüklüğü, kalitenin düşmesi, hukuki süreçler,

tazminatlar, personel devir hızında yükselme gibi olumsuz sonuçların doğabileceği söylenebilir.

Çalışanlar tarafında değerlendirildiğinde; psikolojik sorunların yaşanması, stres sonucu huzursuzluk, aile hayatının bozulabilmesi, gelir kaybı, hukuki süreçler ve intihara varan sorunların yaşanabildiği uzmanlar tarafından belirtilmektedir.

Çalışanların aileleri açısından değerlendirildiğinde ise yine benzer şekilde aile içi huzursuzluklar, aile bireylerinde ruhsal rahatsızlıklar, gelir kaybı, psikolojik tedavi masrafları gibi olumsuz sonuçların yaşanabileceği belirtilebilir.

Çalışanların mobbing karşısında nasıl etkilendiği, içerisine girdikleri ruh hali sonucunda nasıl tepkiler verdikleri iş sağlığı ve güvenliği açısından da oldukça önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda işyerlerinde yaşanan iş kazalarının büyük bir kısmı çalışanların dikkat eksikliğinden kaynaklandığı uzmanlar tarafından belirtilmektedir. Bu nedenle kendisine mobbing uygulandığını hisseden bir çalışan dikkat kaybı sonucunda kaza yapabilme ihtimali yükselebileceği söylenebilir.

Ülkemizde ilk mobbing davasının Telekomünikasyon sektöründe açılmış, ancak Telekomünikasyon sektöründe mobbing ile iş güvenliği hususlarındaki ilişkiyi ortaya koyan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Telekomünikasyon sektörü için yapılan bu araştırma ile gelecekte yapılabilecek araştırmalara faydalı olabilecek bilgiler içermektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. MOBBİNG KAVRAMI VE KAPSAMI

İş hayatında yeni bir kavram olduğu görülen mobbing, çalışan ya da işverenler tarafından sürekli ve sistemli bir şekilde tekrarlanan psikolojik saldırıyı ifade etmektedir. Mobbing, gerek işletmeler gerekse de kişiler üzerinde bazı zararlı ve kalıcı etkilere neden olabilmektedir. Aşağıdaki başlıklarda mobbing kavramı ve kapsamı detaylı olarak aktarılacaktır.

2.1.1. Mobbing Kavramı Tanımı

Mobbing kavramı Latince “*mobile vulgus*” kelimesinden türetilmiştir. Kelime olarak kararsız kalabalık anlamına gelmektedir (Çobanoğlu 2005, s.19). İngilizce *mob* fiilinin bir yerde toplanma, şiddete eğilimli kalabalık anlamına gelen kelimenin davranış biçimi olan *mobbing*; birine karşı cephe almak, psikolojik saldırıda bulunmak ya da işyerinde psikolojik taciz şeklinde tanımlanmaktadır. Mobbing kavramını en iyi ifade eden kavramların işyerinde psikolojik şiddet ve yıldırma kelimeleridir. *Mob* fiilinin özellikle Uluslararası Cambridge sözlüğünde yapılan tanımda şiddet türü davranışları kapsayan benzer faaliyetler için bir arada toplanan topluluk olarak ifade edilmiştir (Cambridge International Dictionary 1995, s. 909).

Duygusal bir saldırı olduğu görülen mobbing, kişilerin zararlı ve saygısızca bir davranışın hedefi olmasıyla başlamaktadır. Mobbing, birinin diğer insanları kendi rızalarıyla veya rızalarının dışında bir başka kişiye karşı etrafında toplaması ile birlikte devamlı kötü niyetli hareketlerde bulunmak, ima etmek, alay etmek ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmek gibi yöntemlerle, saldırgan bir ortam yaratıp; kişinin işten çıkmaya zorlanması olarak tanımlanmaktadır (Davenport vd. 2003, s. 15). Çalışanlara üstleri, astları ve/veya eşit düzeylerde olanlar tarafından sistematik olarak uygulanan her çeşit kötü muamele, şiddet, tehdit ve aşağılama gibi anlamlara gelir (Tutar 2004, s. 11).

Mobbing kelimesinin Türkçe’de tam anlamıyla karşılayan bir kelime bulunamamıştır. Bu nedenle terminoloji sorunu yaşandığını söylemek mümkündür. Mobbing ile ilgili araştırma yapanların, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmenin yerine kavrama Türkçe karşılık olarak *işyerinde psikolojik taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal*

taciz, işyerinde manevi taciz, işyerinde zorbalık, duygusal şiddet ve yıldırma sözcüklerini kullandıklarını söylemek mümkündür (Aldıg, 2011, s. 9).

2.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı, ilk defa 19.yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından yuvalarını koruyabilmek için saldırganların etrafında uçan kuşların betimlenmesi için kullanıldığı kayıtlara geçmiştir (Tınaz vd. 2008, s. 3). 1960’larda, Avustralyalı tanınmış bir bilim adamı olan Konrad Lorenz mobbing kavramını, hayvanların bir yabancı veya avlanan bir düşmanı kaçırmaları durumu için yaptıkları davranışlarını ifade etmek için kullandığı görülmektedir (Davenport vd. 2003, s. 3).

Sonraki dönemlerde İsveçli olan Dr. Peter Paul Heinemann çocukların diğer çocuklarla ilgili sergiledikleri ve zorbalık diye tanımlanan davranışları araştırdığı görülmüştür (Kozak ve Uca 2007, s. 20). Çocuklardan oluşan küçük grupların, güçsüz ve tek başına başka bir çocuğa karşı sergiledikleri saldırgan davranışların mobbing kavramıyla ifade edildiğini belirtmek gerekir (Tınaz vd. 2008, s. 4).

Benzer davranışların iş ortamlarında olduğunu gözlemleyen Leymann (1996) bu kavramı 1980’li yıllarda iş yaşamındaki bir veya daha çok çalışanlar tarafından bilinçli, tekrarlı ya da bilinçsiz olarak uygulanan, sıkıntı ve üzüntü verici, gurur kırıcı, iş performansını düşüren rahatsızlık veren olumsuz davranışlar için kullanmayı tercih ettiği görülmektedir (Çakır 2006, s. 3; Tetik 2010, s. 81).

Norveç’te 1983’de üç gencin intihar etmesinin üzerine, o dönemin Milli Eğitim Bakanı tarafından geniş ve büyük çaplı bir araştırma başlatılmıştır. Dan Ohveus tarafından araştırmalarda bulunulmuş, okullarda kurbanların durumları ve yapılan zorbalıkların ortaya çıkarılmasına çalışılmıştır. Bullying yani zorbalık bu çalışmada bulunan olayı tanımlayabilmek için kullanılmıştır. Bu çalışmanın neticesinde çocuk ve gençlerin korunabilmesi için başlatılan programların İngiltere, ABD ve Almanya’da 1990 yılından sonra uygulamaya koyulmuştur. İlköğretim çağındaki öğrencilerin % 15’inden çoğu, okullarda kurban veya zorba olarak bu olgunun içinde yer almıştır (Tetik 2010, s. 82).

1988’de Andrea Adams, çalışma yaşamında görülen mobbing davranışı *iş yeri zorbalığı* olarak adlandırmıştır. Adams, BBC’de yayınladığı diziyle bu konuya özellikle dikkat çekmeye çalışmıştır. Bunun yanında *İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri*

ismini verdiği eserinde örgütlerde yaşanan zorbalığı, genel olarak yönetimin rızasıyla *sürekli kusur bulma* ve *insanları küçümseme* anlamında kullanılmıştır. Ardından Mobbinge mücadele edebilmek için, *Adams* adıyla bir vakıf kurduğunu da belirtmek gerekir (Gökçe, 2008, s. 17).

İngiliz yazar olan Tim Filled, 1996’da *Bully in Sight* isimli kitapta işyerinde yıldırmanın açıklanma ve ele alma biçiminin nasıl olması gerektiğini anlatmıştır. Filled, burada zorbalığı diğer kimsenin kendisine güvene ve özsaygıya acımasız ve sürekli bir saldırı şeklinde ifade etmiştir (Davenport vd., 2003, s. 5).

2.1.3. Mobbing ile İlgili Kavramlar

Türkiye’de mobbing kavramıyla ilgili işletmelerde kullanılan benzer kavramlar vardır. Bu kavramları ve kullanan araştırmacıları aşağıdaki tabloda görmek mümkündür:

Tablo 2.1: Yurtiçinde kullanılan kavramlar

YAZAR	KAVRAM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Batlaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Şiddet
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde Duygusal Saldırı
Arpacioğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz

Mobbinge benzer kavramlar aşağıda kısaca özetlenmiştir.

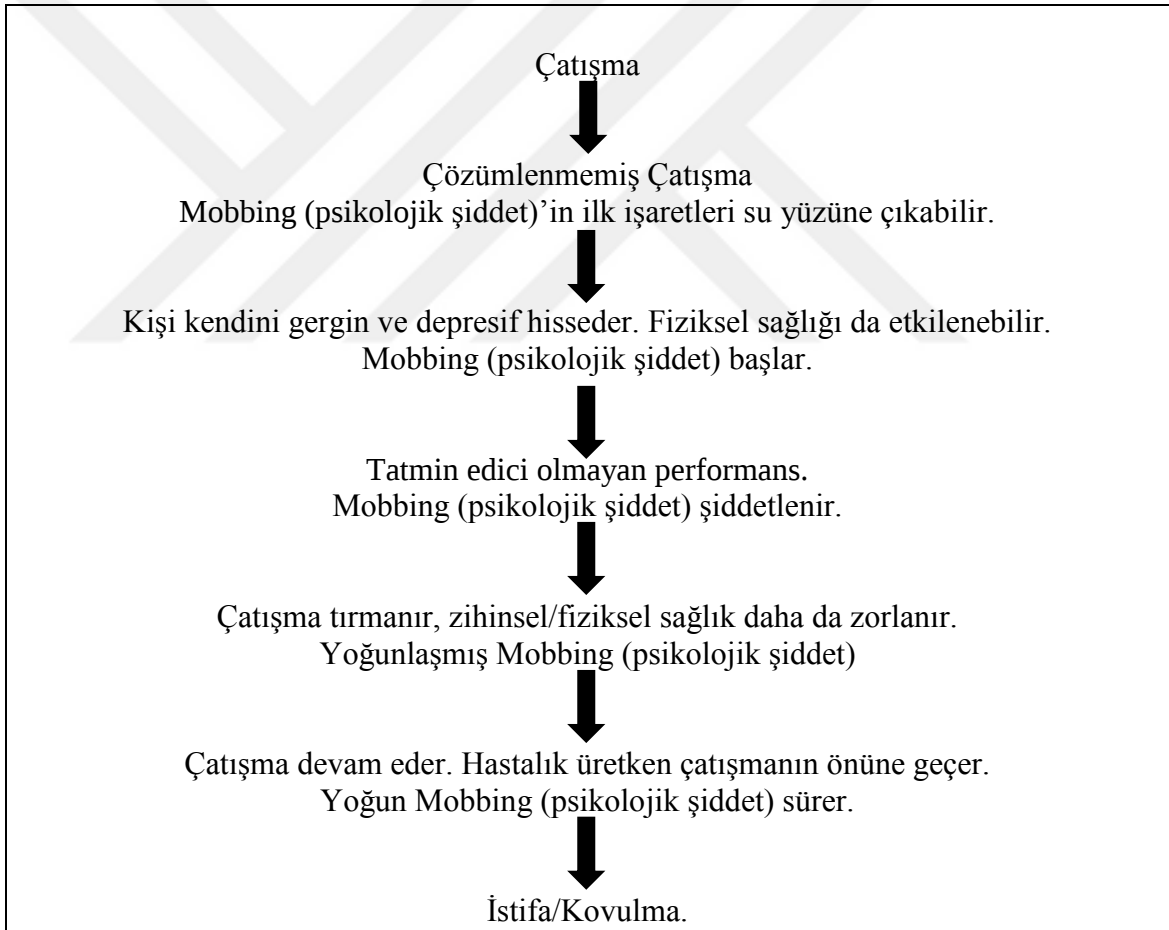
2.1.3.1.Çatışma ve mobbing

Çatışma, iki ya da daha fazla grup veya kişinin arasındaki bazı nedenlerden doğan anlaşmazlık şeklinde tanımlanmaktadır (Koçel 2005, s.664). Başka bir ifadeyle çatışma, verimliliği engelleyen, kontrol edilmesi, değiştirilmesi gereken ve doğal olmayan bir

davranış sapması şeklinde ifade edilmektedir (Tutar 2004, s. 111). Örgütlerde mobbing ve çatışma kavramlarının birlikte kullanıldığını söylemek mümkündür (Kırel 2007, s. 323).

Leymann mobbing kavramını çatışmanın abartılmış ve daha şiddetli durumu olarak ifade etmiştir. Ancak mobbing kimi zaman çatışmanın hemen ardından kimi zaman da uzun zaman içinde ortaya çıkabilir (Tınaz vd. 2008, s. 32). Çatışmayla mobbing arasında bulunan fark, ne yapıldığı ve nasıl yapıldığından ziyade, süresi ve sıklığıdır. Mobbing süre ve sıklığa odaklanmaktadır (Leymann 1996, s. 168). Aşağıdaki şekilde çatış ve mobbingin etkileşim süreci verilmiştir.

Şekil 2.1: Çatışma - mobbing (psikolojik yıldırma) etkileşimli süreç



Kaynak: Davenport, N., R. D. Swartz ve G. P. Elliot, (2003) Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

İşyerinde görülen her çatışmanın bir mobbing vakası olmadığını söylemek mümkündür. Çatışmanın olup olmaması kişiler tarafından algılanmasıyla ilgilidir. Şayet kişi

çatışmanın farkında değil ise esasen bir çatışma söz konusu değildir (Kirel 2008, s. 477). Sıradan bir çatışmayla mobbingi birbirinden ayıran temel husus, tarafların arasında güç dengesizliğiyle söz konusu davranışların sıklıkla gerçekleştiği ve ne kadar süredir devam var olduğudur (Salin, 2003, s. 1215). Çatışma genel olarak bir defa veya birkaç defa yaşanabilir ve çatışmanın tarafları kendilerini devamlı bir baskı altında hissetmemektedir. Mobbingse, tarafların kendilerini devamlı tehdit ve baskı altında hissetmeleri ve mobbingin belli bir süre sistematik bir şekilde devam etmesi olarak ifade edilmektedir (Çalışkan ve Tepeci 2008, s. 137).

2.1.3.2.Şiddet ve mobbing

Şiddet, fiziksel kuvvet ya da gücün, bir kişi ya da bir grubun üzerinde fiziki sorunlar, ölüm, gelişim bozukluğu ve psikolojik rahatsızlık gibi olumsuz sonuçlara neden olabilecek şekilde kullanımıdır. İşyerinde yaşanan şiddet ise, çalışanların çalıştıkları örgütlerde veya işe gidiş gelişlerde, yaptıkları işle ilgili konularda aşağılanmaları, tehdit edilmeleri ya da taciz edilmeleri gibi güvenlik veya sağlıklarını dolaylı ya da açıkça tehdit eden olaylar ile karşılaşmalarını ifade etmektedir (Barrios ve Sleet 2004, s. 112).

Bazı araştırmacıların mobbing davranışlarını işletmelerde görülen şiddet davranışlarının dışında tutarken, bazılarıysa mobbingin fiziksel saldırıları kapsayabileceğini savunurlar (Tutar 2004, s. 36). İşletmelerde şiddet ile mobbing olgularının her ikisinin de yetkinin kötüye kullanımıyla ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu iki olguyu birbirlerinden ayıran temel nokta şiddetin tehdit, saldırı, eşyaya zarar vermek, açık saçık konuşmak ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışları kapsadığı görülürken; mobbing davranışlarının nadiren ağır suç teşkil etmesidir.

2.1.2.3.Stres ve mobbing

Stres, günlük hayatta karşılaşılan olumsuz olayların, insan ilişkilerinde görülen baskının sonucunda hissedilen sıkıntılar ve bu olayların karşısında gösterdikleri tepki sürecini ifade etmektedir (Aydın 2000, s.13). Örgütlerin ruhsal ve bedensel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucunda ortaya çıkan durumdur ve birey stres ile karşı karşıya kaldığı zaman kendisini korumaya yönelik tepkiler vermektedir. Bu tepkiler genel olarak savaş veya kaç biçiminde algılanmaktadır (Baltaş ve Baltaş 1993, s. 23).

Mobbing, stresi tetikleyen ve stresin daha tehlikeli ve daha kapsamlı olmasına sebep olan bir olgudur (Aydın 2000, s. 14). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda mobbingin strese neden olduğu, stresin ise psikolojik veya fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkarttığı tespit edilmiştir (Terhani 2003, s. 360).

2.1.3.4. Bullying ve mobbing

Mobbing kavramıyla birlikte kullanılan en yaygın kavram bullying yani zorbalıktır. Mobbingten farklı olarak, tehdit ve fiziksel saldırı anlamlarını da kapsamaktadır. Bu davranışı sergileyenlerle bu davranışa maruz kalanların arasında bir güç dengesizliği bulunmaktadır. Bullying daha kaba davranma ve sözler şeklinde uygulanırken mobbing her çeşit incitici ve küçük düşürücü davranış ve tutum örüntüsü şeklinde ortaya çıkar. Leymann, mobbing ve bullying kavramlarının kullanım alanlarının ayrılmasının gerektiğini belirtmiştir. Okullarda çocuk ve gençlerin arasında zarar veren eylemler için bullying kavramının, işyerlerinde yetişkinlerin arasında görülen düşmanca davranışlar içinse mobbing kavramının kullanılmasını önermiştir (Tınaz 2011, s. 16).

2.1.4. Mobbing Süreci

Mobbing rahatsız edici davranışlar ile kendini gösteren, zamanla acı vermeye başlayan ve sarmal olarak olayların hız kazandığı bir süreci ifade etmektedir. Ancak şu da unutulmamalı ki mobbing, yaşanmasına izin verildiği kadar sürmektedir. Mağdura zarar veren bir uygulama şeklinde başlayan sürecin, en ağır sonuca ulaşmanın öncesinde, kendi içerisinde çeşitli aşamalarda son bulabilmektedir (Tınaz 2006, s. 34).

Mobbing sürecinin diğer eylemlerden ayırabilmek için kullanılan belirgin beş temel özellik aşağıdaki gibidir (Özler vd. 2008, s. 3):

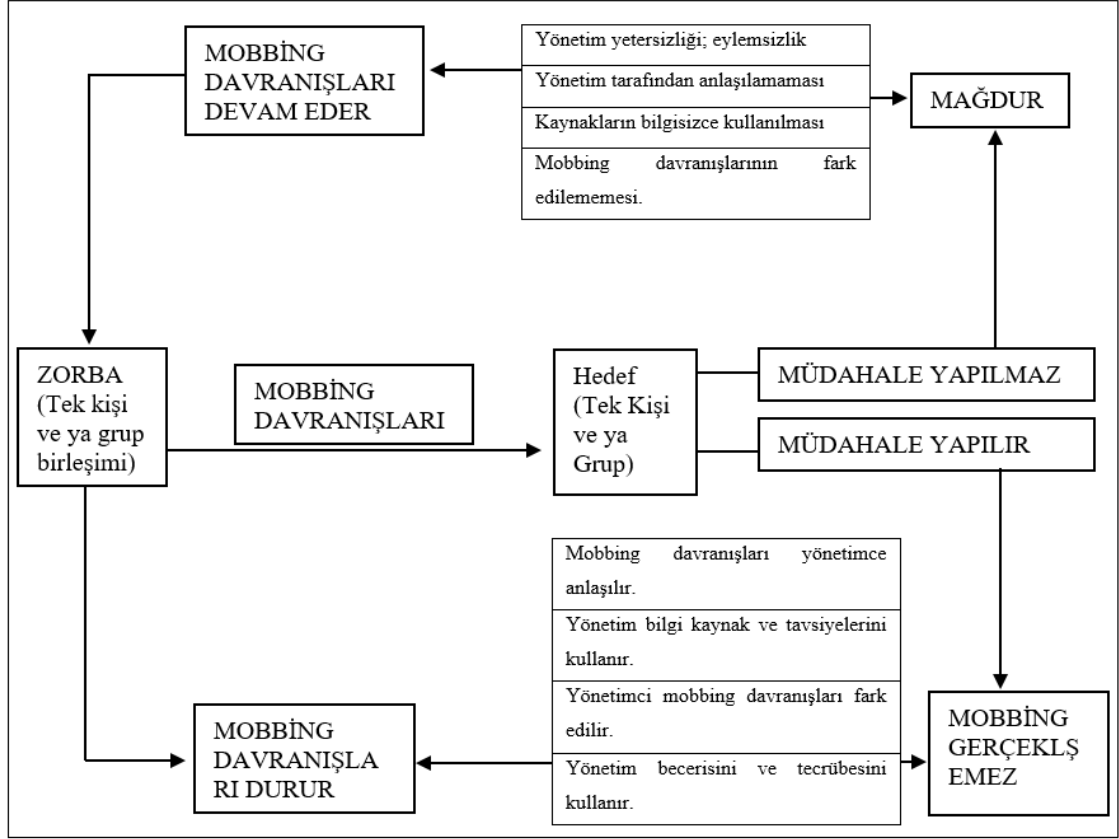
1. Mobbing belli bir zaman dilimi içinde sistematik olarak uygulanan düşmanca davranışları ifade etmektedir.
2. Mağdurla zorbanın arasında güç eşitsizliğinin olduğu görülmektedir.
3. Bir kişiye karşı grup veya birey tarafından uygulanmaktadır.
4. Saldırgan davranışlar belirli bir strateji ile bilinçli bir şekilde yapılmaktadır.
5. Fiziksel saldırılar mobbing kapsamında yer almaz.

Her psikolojik ve sosyal olaydaki gibi mobbingin de bir süreci takip ettiği görülmektedir. Leyman işletmelerde mobbing sürecinde geçen beş aşamadan bahsetmiştir. Bu aşamaları kısaca aşağıdaki gibi özetlenmek mümkündür (Tutar 2004, s. 17):

- a) *“Anlaşmazlık Aşaması:* Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize edilir. Fakat mobbing davranışına dönüşebilir.
- b) *Saldırđanlık Aşaması:* Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.
- c) *Kurumsal G   Aşaması:* Yönetim ikinci aşamada doğrudan yer almışsa da durumu yanlış algılayarak bu negatif döngüde yer alabilir. Mağdur örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.
- d) *Tanımlama Aşaması:* Bu aşama önemlidir. Çünkü mağdur; zor, asi, muhalif, öteki ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu bu döngüyü negatif yönde hızlandırır. Hemen her zaman bunun sonucunda, işten kovulma, yer değiştirme, zorlanma veya zorunlu istifa oluşur. Bu safhada çatışmalar üst boyutlara ulaşır, bunlardan sonra psikolojik saldırılar ve agresif hareketler başlar.
- e) *İçine Son Verilmesi Aşaması:* Mobbing sarsıntısı travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra da mağdurda duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. İşten ayrıldıktan sonra da depresyon altında kalmakta ve hatta tekrar iş yaşamına geri d nememektedirler”.

Aşağıda tabloda yönetimin mobbing sürecine etkisi verilmiştir (Quigg 2005, s. 4):

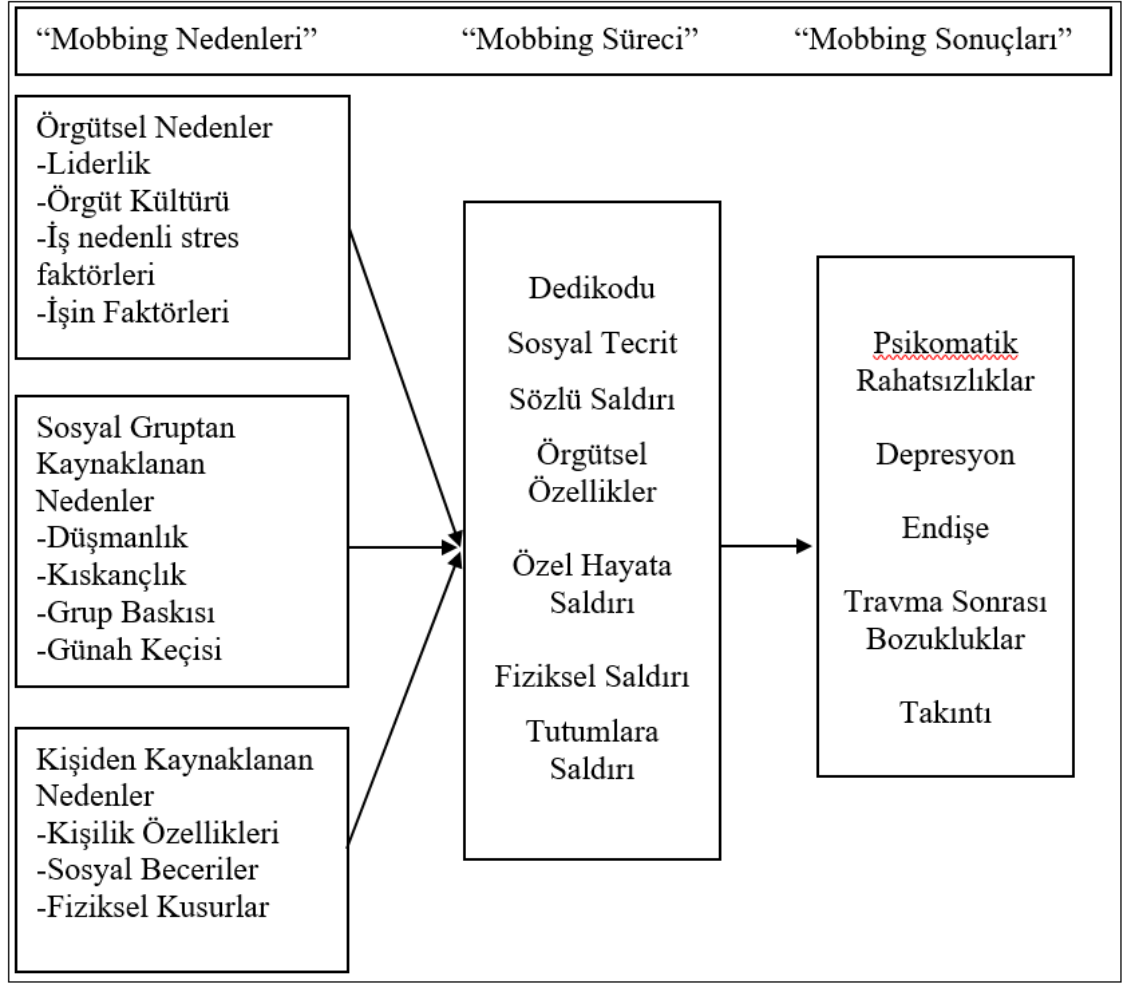
Şekil 2.2: Yönetimin mobbing sürecine etkisi



Kaynak: Quigg, Anne-Marie, The Resonance of le Harcèlement Moral, Mobbing or Bullying in the Performing Arts Workplace, 2005, s. 4.

Tabloda görüldüğü gibi mobbing sürecinin eyleme dönüşmesinin ardından yönetimin sorun çözme konusunda yeteneği, becerisi ve bilgisi eksikse ve mobbing eylemlerinin farkında değil ve/veya görmezlikten geliyorsa mobbing süreci hızla devam etmeye başlamaktadır. Bütün bunların tersine yönetimin bilgi becerisi yüksek ise, mobbing eylemlerinin farkındaysa ve bu sorunları çözebilmek için kaynakları ve yeteneklerini kullanıyorsa mobbing sürecinin sona ermesi beklenir.

Şekil 2.3: Mobbing modeli (nedenleri, süreci ve sonuçları)



Kaynak: Özgen H. ve Mimaroğlu, H. (2007); Örgütlerde Güncel Bir Sorun "Mobbing", SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s. 208.

2.1.5. Mobbing Davranışının Örgütler Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Mobbing davranışlarının etkilerini örgütsel ve çalışanlar olarak iki kapsamda ele alındığı görülmektedir.

2.1.5.1. Mobbing davranışının örgütler üzerindeki etkileri

Mobbing, tarafları, tarafların aileleri, diğer çalışanları ve hatta toplumu bile etkileyen süreç olarak işletmeler açısından çeşitli olumsuz sonuçları meydana getirdiği görülmektedir (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s. 70). İşletmeler, kendi sorumluluklarını bilerek; çalışanlarına rahatlıkla çalışabilecekleri barışçıl bir iş ortamını oluşturmakla

yükümlüdürler. Bunu sağlayamayan örgütlerdeyse mobbingin sosyal ve ekonomik kayıplarının yaşanması da kaçınılmaz olur (Tınaz 2011, s. 161).

Mobbing sonucunda tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, hastalıklı ve çatışma dolu örgüt kültürü, kısıtlanan yaratıcılık, hastalık izinlerinde artış, yüksek işgören devir hızı, uzmanlık kaybı, düşük verim, çalışanlara tazminat ödemek, yükselen işgören yönetim maliyetleri, motivasyonun azalması sonucu; verimliliğin düşmesi, mental ve psikolojik sağlığın bozulmasına bağlı terapi ile rehabilitasyon ücretlerinin ödenmesi, işten ayrılmalar, müşteri ve halkla ilişkiler servisinin kalitesinde azalmalar, işten çıkarma oranının yükselmesi, yeni çalışanların geliştirilme ve adaptasyon masraflarında artış, mobbing ile ilgili oluşan sorunlardan dolayı problemlerin çözülmesi için kaynakların israf edilmesi, çalışanların yardım programları, sağlık ve danışmanlık ücretlerinde artış, şirketin imajının bozulması ve çevreden kötü olarak algılanması gibi sonuçlara sebep olmaktadır (Mercan 2007, s. 59).

Yaşanan huzursuzluk ve karmaşa örgüt imajını etkilemekte ve örgütün olumsuz bir biçimde tanınmasına neden olmaktadır. Örgüt işgören devir hızı yükselmekte, giderek artan huzursuzluk ortamı ve çatışmanın ardından arayışlar başlamaktadır. Böylece çalışanların örgütüne bağlılığı da azalmakta ve daha iyi şartlara sahip iş yerlerine geçebilmek için fırsat kollamaya başlamaktadırlar. Yetişmiş personelin örgütten ayrılmaları sonucunda yeniden eğitim maliyetleri artmaktadır (Yüçetürk 2002, s. 29). Örgüt içinde yaşanan sorunlar sonucunda yönetimin, durumu değerlendirebilmek için dış kaynaklardan yardım istemek zorunda kalabilmektedir. Ancak yönetim, bu girişimin ek maliyet getireceğini düşünmelidir. Mobbinge maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de örgüte ekstra bir yük daha getireceği beklenen bir sonuçtur (Tınaz 2006, ss. 158-159).

2.1.5.2. Mobbing davranışının çalışanlar üzerindeki etkileri

İşletme içerisinde yaşanan verim düşüklüğünün sadece mağdurların iş performansı ile sınırlı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte örgütün mağdur seçtiği kişileri dışlama stratejisiyle harcadığı çaba ve zaman örgüt için negatif sonuçlar doğurabilmektedir (Tınaz vd. 2008, s. 65). Burada Johnston (2004 ss. 2-3), Mobbingin işletmede devamsızlık, şikâyetlerin artması, yanlış anlama durumları, iş kazalarında artış, yeteneklerin tam bir

şekilde kullanılamamasından kaynaklanan performans kayıpları, transfer ve eğitim maliyetlerinde artış ve personel devir oranlarındaki yükselmeler gibi sonuçlara sebep olabileceğini savunduğunu belirtmek gerekir.

Mobbingin iş görenler üzerindeki etkilerinin küçümsenemeyecek düzeyde olduğu görülmektedir (Durmuş, 2007, s. 16). Düşmanca hareketlere maruz kalınması, çok sık ve uzun süreli olması nedeniyle mağdurların önemli psikosomatik, psikolojik sorunlar ve sosyal acı yaşadıkları aşîkârdır. Mobbingden en fazla zararı gören mağdurun üzerindeki etkilerin, yavaş yavaş meydana gelen birikimli zararlar olarak ortaya çıkar (Gündüz ve Yılmaz 2008, s. 272). Özellikle gelişmiş olan batı ülkelerinde, çalışanların uğradığı mobbing davranışlarıyla profesyonel yardım görmeleri ve Mobbingin birçok ülkede, psikolojik yardım alma sebeplerinin arasında ilk sıralardadır (Durmuş 2007, s. 16). İşletme çalışanlarının yaşadıkları mobbing davranışları aynı bile olsa farklı tepkiler yaşanabilmekte ve her çalışan mobbingden farklı şekillerde etkilenebildikleri görülmektedir. Bir iş görene mobbing gibi gelen davranışlar başka çalışanlara öyle gelmeyebilmektedir. Çalışanların üzerinde yıkıcı etkilerinin olabildiği mobbing sürecinin çalışanlar üzerindeki etkilerini üç temel grupta toplandığı görülmektedir (Aydın vd. 2007, s. 62):

1. *İlk grup:* Hiperatiklik oluşturmazdır. Hiperatiklik, düşüncelerde duygu ve saplantılardaki karışıklık şeklinde ifade edilmektedir. Hiperatiklik anlamda gruplanan rahatsızlıkları; kolaylıkla irkilmeler, ani nöbetler, çabuk sinirlenmeler, konsantrasyon güçlüğü, heyecanlanma, stres ve uyku azlığı olarak sıralanabilir.
2. *İkinci grup:* Saplantıya dönüşen davranış ve düşüncelerdir. Mağdurları bu süreç içinde fazlasıyla etkilediği görülen olaylar geri dönüşler ile hatırlanmaktadır ve olaylar da giderek kaosa dönüşebilmektedir.
3. *Üçüncü grup:* Duygulara yaşanan karmaşıklıklardır. Mağdurların normal duygusal tepkiler kaybolmaktadır, travmanın hatırlatmış olduğu durumlarda ve düşüncelerden kaçınma ihtiyacı hissedilir.

Mobbingin genel anlamda çalışanların üzerinde güvensizlik, korku, işten ayrılma endişesi, saplantı, alınganlık, kendini izole etme, motivasyonda azalma, konsantrasyon sorunu ve strese bağlı bazı rahatsızlıklar, sigara, intihar ve alkol tüketiminde artma gibi zararlarının olduğunu söylemek mümkündür (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu 2006, ss. 149-

150). Kısacası mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerin sağlıklarında ciddi olumsuz etkiler oluşturduğu görülmektedir.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği, iş görenlerin sağlığı ve güvenliğiyle ilgilenen alandır. İşletmelerde işlerin yürütülmesi sırasında, bazı nedenlerden kaynaklanan tehlikelere tehlikelerden doğan risklere karşı çalışanların hem güvenliği hem de sağlığını koruması adına yürütülen sistematik çalışmalardır. Gerekli tedbirlerin alınmama durumları karşısında, insanların sağlık ve güvenliğiyle ilgili risk oluşturan sonuçlarla karşılaşılabilir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için risklerin öncelik derecelendirme ve sıralamaları çok önemlidir. İş ortamındaki alet ve makinelerin oluşturabileceği riskler sebebiyle çalışanların hem sağlığı bozulabilmekte hem de kendilerinin güvensiz ortamlarda olduklarını bilmeleri sebebiyle, bu durum psikolojik olarak önemli sıkıntılara sebep olabilmektedir. Çalışılan ortamlardaki tehlikelerden kaynaklı risklerin kontrol altına alınması, çalışma ortamını risk ve tehlikeden uzak bir ortama dönüştürebilmek veya risklerin en az seviyeye indirgenmesi, çalışanlar açısından olumlu gelişmeler olabilmektedir. Bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliği konusu işlenecektir.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerinde iş sağlığı ve güvenliği tanımlaması; *“tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması”* şeklinde açıklanmıştır (Karacan ve Erdoğan 2011, s. 104).

Konunun daha iyi anlaşılması açısından iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı ayrı ayrı ele alınmıştır:

2.2.1.1. İş sağlığının tanımı

İş sağlığı kavramından önce, sağlık kavramını ifade etmekte fayda vardır. Sağlık, kişilerin kendisini ruhen, bedenlen ve sosyal açıdan iyi hissetme durumudur. Avrupa Birliği (AB)'nin 12 Haziran 1989 tarih ile 89/931 sayılı Çerçeve Yönergesi'nde sağlık kavramının hem ruh hem beden sağlığı şeklinde ifade edilmiştir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı, kişilerin ruhsal, fiziksel, moral ve sosyal açıdan tam iyilik durumu şeklinde tanımlamıştır.

İşçi sağlığı, bir işğörenin, çalışma yerinde ve araç gereçlerden doğacak tehlikelerden korunması veya en az derecede etkilenmesini ifade etmektedir (Uzar 2014, s. 29). Bütün mesleklerde çalışanların ruhsal, bedensel ve sosyal iyilik durumlarının sürdürme, çalışanların çalışma şartlarının kaynaklı risklerden korunmasının sağlanması, sağlıklarının bozulmasını önleyebilmek, kendilerine uygun işlere yerleştirme ve işlerin insana, insanların işe uyumunu sağlama şeklinde tanımlanmıştır (Gerek 2000).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve WHO yaptığı tanımlamaya göre işçi sağlığı kavramı, çalışan bütün insanların ruhsal, fiziki, sosyal ve moral açısından tam iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek seviye sürdürölmesi; iş şartları ve kullanılan zararlı maddeler sebebiyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesi ve işçinin fizyolojik özelliklerini uygun olan işlere yerleştirilmesi, işlerin insan ve insanın işlere uymasını temel amaçlar şeklinde ele alan tıp bilimi şeklinde ifade etmiştir (Yiğit 2013, s. 2).

Başka bir ifadeyle iş sağlığı, çalışanların çalışma koşullarıyla kullanılan gereç ve araçlardan kaynaklı tehlikelerden arınmış ve/veya bu tehlikelerin aza indirildiği bir iş ortamında sağlıklı olarak çalışabilmesidir (Demircioğlu 2011, s. 153). İş ortamında işten, çalışma alanlarından ve çalışmaktan kaynaklı tüm risklere karşı çalışanların korunması ile bu korunmanın sağlanabilmesi için alınması gereken önlemler önemlidir (Arıcı 1999, s. 51).

Kişisel hakların en önemlisi olduğu görölen sağlık güvenliği hakkı, sosyal, ekonomik, siyasi, kültürel ve medeni hak gibi insanların temel hakları arasındadır. Bu nedenle kişiler, toplum ve devletten sağlıklarının korunması ve gerektiği zaman tedavi edilmelerini talep edebilir. Her birey psikolojik, fiziki ve sosyal açıdan tam bir tatmin

durumunun sağlanacağı nitelikte sağlık hizmetlerine gereksinim vardır (Demirbilek 2005).

Sağlıklı çalışma ortamı ve çevresi, iş barışıyla sağlıklı ve hızlı kalkınmanın ön koşuludur. İş kazaları ile meslek hastalıkları insan yaşamını etkileyen en önemli durumlardır. Örgütlerde maliyetleri arttırır, kârı ve verimliliği düşürür. Sağlık, insanların yaşamış olduğu çevreye uyumunun yanında, ruhsal, bedensel ve sosyal iyilik durumu olarak ifade edilmişti. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, örgütlerde işçileri tehlikelerden, sağlığa zararlı olabilecek durumlardan koruma ve daha iyi çalışma ortamının oluşturulması için yapılan her çeşit faaliyetler bütünü şeklinde tanımlanabilir (Güler 2011, s. 29).

Yapılan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, işçi sağlığı kavramının kapsamında sadece işçinin beden sağlığının korunması yoktur, aynı zamanda ruh sağlığının korunması bu duruma dâhil edilmektedir.

2.2.1.2. İş güvenliğinin tanımı

İş güvenliği, iş görenlerin iş yerinde karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için oluşturulan yükümlülüklerden oluştuğu görülen teknik kuralların bütünüdür (Uzar 2014). İş güvenli kavramı işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle birlikte kullanılsa bile, aslında iş ortamında oluşabilecek teknik riskleri kapsamaktadır. İş sağlığı, sağlık şartlarının ne şekilde ve nasıl sağlanmasının gerektiği üzerinde durur.

İş güvenliği, işin yapılma esnasında fiziki çevre koşulları sebebiyle işçilerin yaşadığı ve mesleki tehlikelerin yok edilmesi ve azaltılmasının üzerine araştırmaları kapsamaktadır. İşçilerin, çalışma şartlarının olumsuz etkilerinden korunabilmesi, meslek hastalıkları, iş kazaları ve her çeşit zararlardan korunma çalışmalarıyla daha güvenli çalışma ortamı oluşturma faaliyetlerinin bu kapsamda değerlendirildiğini belirtmek gerekir (Dizdar 2006).

İş güvenliği, örgütlerde çalışanlar güvenli ortamda çalışmalarının sağlanma durumu ve işyerlerinin güvenli bir hale getirilmesi önem arz etmektedir. İşin yürütme şartları nedeniyle doğabilecek olan tehlikelere ve yaşanabilecek meslek hastalıkları ile iş kazalarının önlenmesinin karşısında önlemler almak için yapılan sistemli çalışmaların tümü iş güvenliği kapsamına girmektedir (Kurt 2013, s. 15).

2.2.1.3. İş güvenliği ve iş sağlığı ilişkisi

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirlerinden farklı kavramlardır. İş sağlığı, işçinin çalışma şartlarından, iş yerindeki araç ve gereçlerden oluşabilecek tehlikelerin asgari seviyeye çekildiği, bununla birlikte sağlıklı bir iş ortamını ifade eder (Öner 2014, s. 8). İş güvenliği ise; işçilerin iş kazalarına uğramalarının önlenmesi için güvenli çalışma ortamını oluşturabilmek tedbir alınmasını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle iş güvenliği, işçilerin işletmede karşılaşılabileceği tehlikelerin ortadan tamamen kaldırılması veya azaltılması amacıyla getirilen sorumluluk ve yükümlülüklerden oluşan teknik kuralların tümünü ifade eden, iş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indiren bir bilim dalına verilen isimdir (Yanturalı 2013, s. 4). Kısacası işçilerin teknik olarak önemli görülen risklerin karşısında korunmasıdır. Kullanılan donanım ve makinelere bağlı olarak gelişebilecek risk ve tehlikelerden çalışanların korunması için alınacak tedbirlerin bütünüdür.

İş sağlığı ve güvenliği konularına yaklaşım genel olarak aşağıdaki başlıklarda toplandığı görülmektedir:

- i. “Çalışanlara yönelik işçi güvenliği,
- ii. Çalışma ortamına yönelik işyeri güvenliği,
- iii. Üretim teknolojisine yönelik üretim güvenliği” (Keleş 2011, s. 130).

Günümüzde, çalışma biçimleri ve üretim yapılarının değişimi ve yeni yönetim teknikleri, çalışanların kapsamını genişletmiştir. İş sağlığı ve güvenliği politikasının, yalnızca işçilerden ziyade işteki bütün unsur ve kişileri ve işletmeyi kapsammasının gerekliliği gündeme gelmiştir.

Diğer tarafında; güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, işçilerin huzur ve refah düzeylerini artırarak işçilerin motivasyon ve moralinin yükseltildiği, yönetim ve üretim kalitelerinin arttırdığı net olarak ortadadır. Sonuç olarak sağlık ve güvenlik kavramlarının yalnızca kazaların yaşanmaması için değil, çalışma ortamı ve çalışanları ruhen ve bedenen daha iyi bir duruma getirilmesi ve çalışma yaşamının kişilerin üzerinde oluşturduğu ruhsal, bedensel ve sosyal risk ve tehlikeleri ortadan kaldırmayı kapsar (Keleş 2011, s. 131).

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

Kamu ve özel sektörde işlerin yürütülmesi sırasında, farklı nedenlerden dolayı insanların sağlığını tehdit edebilecek koşullardan korunmak için yapılan araştırmaların tümünün iş sağlığı ve güvenliği adı altında toplandığı görülmektedir (Toğaçar 2015, s. 4). İş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarının en önemlisi işletmelerde çalışanların sağlığını hem beden hem de psikolojik olarak en yüksek seviyeye çıkması ve yapmış oldukları işe uyumun sağlanmasıdır. İş ortamlarında insan sağlığının etkilenebileceği etkenler ile gereken tedbirlerin alınarak ortadan kaldırma amaçlanmaktadır. Ayrıca iş yerlerinde çalışanlarda oluşması muhtemel meslek hastalıklarının tespit edilerek tedavilerini sağlama; iş kazası sonucunda olumsuz etkilendiği görülen personelin tekrardan çalışmalarına imkân sağlanmasıdır. İş kazalarının risk olasılıklarının doğru olarak tespit edilip; değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır (Gençer 2014).

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin yürütülebilmesi amacıyla kurulan İş sağlığı ve güvenliği kurullarının en büyük rolü işçilerin çalışma ve güvenlik şartlarını iyileştirme ve onların sağlığının korunması adına doğru tespitlerde bulunmasıdır. Kurullar bu amacı gerçekleştirebilmek için aşağıdakileri yapmak durumundadır (Lourogo 2007, s. 3):

1. İş kazaları, acil ve yakın tehlikeler, dikkat çeken diğer aykırılar ve olaylarla ilgili devleti (SGK), örgüt yönetimini ve güvenlik birimlerini bilgilendirme,
2. Uygun bölümler ile işbirliği yaparak bir iş sağlık ve güvenliği eğitim programını önerme,
3. İşgücünün farkındalığının geliştirilmesi.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, çalışma şartlarının denetiminde önemli rol oynar. Kurulların görevleri arasında, aşağıdakileri temin edebilmek üzere tesisi ve çalışanları denetleme fonksiyonu bulunmaktadır. (Lourogo 2007, s. 3):

1. Kurumsal ve yasal düzenlemelere, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tavsiyelere uygun, makine doğrulaması, kurulum ve periyodik bakımı olan ekipmanlar ile ilgili düzenlemelere önem verilmesi,
2. Güvenlik ekipmanlarının doğru kullanılması ve uygun olarak bakım yapılması.

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde her ne denli çalışanları, işyerlerinin olumsuz etkilerinden korunma olsa bile üretim güvenliğinin sağlanması da iş sağlığı ve güvenliğinin amacını oluşturur. Üretim güvenliğinin sağlanabilmesi, iş ortamında verimin artmasının sonucunu doğurabilecek yine iş kazaları ve meslek hastalıklarında yaşanabilecek azalmayla iş gücü kaybı azalacaktır. Bu durum da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin toplum ekonomisini etkileme konusunda olumlu ve önemli rolünü ortaya çıkarır. İş sağlığı ve güvenliği için önemli başka bir durum da işletme güvenliği, tehlike ve risklerin bertaraf edilerek; iş kazaları ya da güvensiz çalışma şartlarına bağlı bir şekilde oluşabilecek arıza durumlarının, patlama ve yangın gibi olaylardan oluşabilecek tehlikelerin azaltılarak, işletme güvenliğine katkı sağlamasıdır. İş ve işçinin arasında yaşanabilecek en iyi uyumun sağlanması iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasındadır. İş ve işçi arasındaki uyum ne kadar iyi olursa, olası iş kazaları da o oranda azaltılmış olur (Yiğit 2013, s. 3).

Çalışanlar bakımından sağlık ve güvenliğin ne denli önemli olduğu yukarıdaki bilgilerde net olarak verilmiştir. Çünkü onların iş yerinde yaşamları ve gelecekleri risk altındadır. Çalışanların endüstrileşmenin neden olduğu tehlikelerden, özellikle hayatına ve sağlığına yönelik tehlikelerden korunmasının gereği ortaya çıkmıştır. Ayrıca meslek hastalığı ve iş kazası sonucunda işçinin sakat kalma veya ölmesi durumunda ailesi de maddi/manevi kayıplara uğrayabilir. Çağdaş bir toplumda işverenlerden, çalışanın sağlık ve güvenliğin koruyucu özellikte çalışma şartlarını sağlaması beklenmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma eylemleri; çevresel kirliliği, yüksek gürültü seviyeleri, korumasız makineler, radyasyon gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresinin oluşturulmasını içermektedir (Karacan ve Erdoğan 2011, s.104).

Örgütlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının muhakkak bir maliyeti bulunmaktadır. Bunun için yapılan harcamalarla maliyetlerin arasındaki ilişkiler üzerinde dikkatle durulması gereken konu; maliyetleri minimum düzeyde tutup, diğer taraftan işletmelerdeki çalışma koşullarını düzenleyerek iş kazası ile meslek hastalıklarına engel olabilecek güvenlik önlemlerinin ne şekilde alınacağıdır. İş ortamlarında iş güvenliği tedbirlerinin alınması, iş görenler için iş yerini tercih edilir duruma getirirken bir taraftan işletmeye karşı bağlılık ve motivasyonun artmasına sebep olmaktadır (Biçer 2013, s.15).

Özetle iş sağlığı ve güvenliği çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını amaçlamaktadır. Bunun sağlanması, onları çalıştıran kişiler olan işverenlerin önemli bir görevidir. Çalışanların işlerini yaptığı esnada ruh ve beden sağlığına yönelik tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu çerçevesinde yürütmekte olduğu faaliyetlerin neticesidir. İşveren, çalışanları gözetmeli, eğitmeli, takip ederek denetlemeli ve iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği algısını yüksek tutmalıdır. (Kabakçı 2009, s.249).

2.2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği

Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihi gelişimi iş hayatındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının önemli bir problem olması, sanayileşmenin gelişimiyle yoğunluk kazanmıştır. Yaşanan sorunların yoğunluğu ve toplumsal tepkilere de bağlı olarak çözüm önerilerinin üretilmesi ve hayata geçirilmesine yönelik çalışmaların işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere hız kazandırdığı görülmektedir (TMMBO 2014, s. 9).

Günümüzde, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu’nun yetersiz kalmasıyla 2003’de, halen yürürlükte olduğu görülen “4857 sayılı İş Kanunu” yasallaşmıştır. 1475 sayılı kanunda “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramının 4857 sayılı kanunla “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak daha geniş ve koruyucu bir anlamda kullanılıp güvenlik kültürüne bir adım atılmıştır (Altınel 2011, s. 165). Bu başlık altında Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat, Tüzük ve Yönetmelikler e yer verilmiştir:

2.2.4.1. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat

4857 sayılı İş Kanunu’nun kabulünün ardından iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalarla ilgili sürecin sancılı olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk başta “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Yönetmeliğin hazırlanma aşamasında Avrupa Birliği’nin “89/931 Sayılı Çerçeve Yönergesi’nin esas alındığı görülse de bu yönetmelik, “Çerçeve Yönerge” ve diğer AB yönergelerinin çevirisinin dışına çıkamamıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin, normlar hiyerarşisi gereğince bir üst norm olan tüzük olmadan yönetmelikle düzenleme yapılmasının kanuna aykırı olacağı gerekçesiyle önce yürütmesi durdurulmuştur. Ardından iptal edilmiştir. Hükümet iş sağlığı ve güvenliği alanında tüzükle düzenleme yapma yoluna gitmiştir. Daha sonra kanunla düzenleme yapılma yoluna gidilmiştir. Danıştay 2003’de iptal edilen

yönetmelikten faydalanılarak 2007’de hazırlanmış olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı” işçiler ile kamu görevlileri esas alınmıştır. Ancak işverenlere getirilen yükümlülükler nedeniyle de eleştirilmiştir. Kanunun ciddi bir takım eleştiriler alması hükümetin yasalaştırma konusunda geri adım atmasına sebep olmuştur. Ardından İş Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bazı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. Bu karışık süreç içinde yine iş sağlığı ve güvenliği konusunda radikal yeniliklerin olduğu bir değişikliğin söz konusu olmadığını belirtmek gerekir (Aydın 2012, s. 11).

4857 sayılı İş Kanunu tasarısında bulunan işçi temsilciliğinin çeşitli sebeplerden dolayı metinden çıkarıldığı ve İş Kanunu’nda yer almadığı görülmektedir. Uluslararası mevzuata uyum ve iç hukukun geliştirilmesi konusunda önemli olan bu durumun kanun koyucunun bu kararlarının çeşitli nedenleri vardır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almayan işçi temsilciliğinin, “135 sayılı ILO sözleşmesinin kabul ettiği işçi temsilciliğinde işyeri sendika temsilcisi ve işçi temsilcisinden oluşan ikili sisteme ve Avrupa Birliği mevzuatında benimsenen işyerlerinde bilgilendirme ve danışma işlevlerini gören işçi temsilciliğine uyum sağlamaktaydı” (Dereli 2008, s. 229).

4857 sayılı İş Kanununun 78. md. iş sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler yapılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın tüzük ve yönetmelikler çıkarmasını istemiştir. Bu madde gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemelerden birinin 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olduğu görülmektedir (www.resmigazete.gov.tr 2003). Bu Yönetmeliğin 16. maddesinde sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine yer verilmiştir:

“İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.”

Burada da görüldüğü gibi bu düzenlemeyle temsilcilerin görevi temel hatlarıyla belirlenmiştir ve göreve seçim ile geleceği bildirilmiştir. Bununla beraber Yönetmelikte, işverenlerin işçi ve temsilcileri ile istişare yapmasına, işçi ve temsilcilerini risklerle ilgili bilgilendirmesine, işçi ve temsilcilerinin görüşlerinin alınmasına da yer verilmiştir. Ayrıca, işçi temsilcilerinin de özel olarak eğitilmesinin gerektiğine değinilmiştir. İşçilerin

iş ortamında işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda işçi temsilcileriyle işbirliği yapmaları ve işyerinde bir risk oluşturduğunda temsilciye haber vermeleri önemlidir (Şengül 2017, s. 33).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girene kadar İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili konuların başta “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” olmak üzere “İş Kanunu”, “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”, “Borçlar Kanunu”, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, “Belediyeler Kanunu”, “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ve Uluslararası Sözleşmelerde belirtilen genel hükümler kapsamında ele alınmaktaydı. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012’de özel bir kanun olarak yürürlüğe girmiştir. Bütün kanunlardaki gibi hiyerarşik ilişki açısından da ilk olarak Anayasa’ya tabi olmuştur. Böylece hukukun genel kaynakları sistematığı içerisindeki yerini almıştır (Bayılmış 2013, s. 3).

2.2.4.2. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüzük ve yönetmelikler

İş Hukuku’nun konusunun yalnızca işçi ve işveren arasındaki kişisel ilişkiler olmadığını söylemek mümkündür. İşçi ve işverenin, devletle olan ilişkilerini düzenleme altına alan bir kanundur. Devletin iş yaşamına müdahale etmesi, işçi ve işverenin arasındaki çatışmaların aşırıya gitmesinin önlenmesi, mevcut olan iş uyuşmazlıklarını toplum çözülmesi, özel teşebbüsün ilgilenmediği konularla ilgilenme amacını gütmektedir. Bu şekilde, işçi ve işverenin yanında üçüncü kişi olan devletin, koyduğu emredici hukuk kurallarıyla iş hayatına müdahalesi söz konusudur (Erkul ve Gökçek 2000, s. 5).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeşitli kanunlardaki hükümlerin sistemli olmaması ve dağınık olması, bu konuda yapılacak olan düzenlemelerin özel bir yasayla bir arada toplanma ihtiyacını da doğurmuştur. Bunun neticesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir mevzuat çıkarılmış ve düzenlemelerin tek elde toplanması sağlanmıştır (Kurt 2013, s. 65).

6331 Sayılı Kanunun 37. Maddesiyle, 4857 sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 77., 78., 79., 80., 81., 83., 84., 85., 86., 87., 88., 89., 95., 105, 2/IV., 69/IV, V, VI. Maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır (Arıcı vd. 2013, s. 121). 30.06.2012’de Resmi Gazete ’de (RG) yayımlanan 6331 sayılı yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu üç önemli husus üzerinde durmuştur. Bunlardan birini etkili bir kontrol ve denetim sistemi ile alınan

önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesini sağlamak bu sayede giderek alınan önlemlere uyulmasının sağlanmasını artırmaktır (Kurt 2013, s. 65-66).

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAPSAMINDA MOBBİNG

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışanların işyerlerinde güvenli ve sağlıklı olmalarını sağlamak için yapılan sistemli çalışmaların tümünü kapsamaktadır. İş ortamında çalışanın güvenlik ve sağlığını tehlikeye düşürecek olan faktörler varsa, risk analizi yapılmalı ve bunlar kaynağından yok edilmeye çalışılmalıdır. Şayet tamamen yok edilemiyorsa en aza indirilmelidir (Perçin 2016, s. 14). Bu başlık altında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında mobbing kavramı değerlendirilecektir.

2.3.1. Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkisi

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışanların işyerlerinde sağlıklı ve güvenli olmalarını sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işyerlerinde görülen zararlı faktörlerin tespit edilmesinde Risk Değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu yöntemle işyerinde bulunan her faktör her bakımdan değerlendirilmekte ve yasal uygunsuzluk varsa, güvensizliğe ve sağlıksızlığa neden olan kontrol yöntemleri uygulanıp müdahale edilmelidir. İleride yaşanması muhtemel meslek hastalıkları ve iş kazalarının henüz meydana gelmeden engellenebilir. Bu yaklaşımla birçok iş görenin can güvenliği sağlanabilmektedir. Ayrıca aile, işletme ve ülkeye vereceği manevi ve maddi kayıplar da ortadan kaldırılabilir. Bu değerlendirme yöntemi, uygulanabilirlik ve korumacı yaklaşım açısından tam bir kontrol önlemi şeklinde düşünülmektedir. Ayrıca psiko-sosyal etmenlerin bu analizin içine dâhil edilmemesi nedeniyle de eksiktir. Çünkü çalışanı etkilemesi muhtemel psikolojik faktörlerin fiziksel anlamda görülmesi mümkün olmayan ancak etkileri kişiler üzerinde zaman içinde gözlemlenebilecek sonuçlar çıkaran bir tehlike olarak işyerinde varlığını devam ettirmektedir (Şahin 2015, s. 499).

Özellikle çalışanların psiko-sosyal risk faktörlerinin incelenmesi bu anlamda derinlemesine incelenmesi gereken faktörlerden biridir. Dolayısıyla psiko-sosyal risk faktörlerinden en önemlisi olan mobbing (psikolojik yıldırma) faktörü de bu kapsamda değerlendirilmektedir (Perçin 2016, s. 14).

Psikolojik faktörlerin çalışanların üzerindeki olumsuz etkilerinin hem çalışanın kendi hem de çalışma arkadaşlarını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. İş kazaları ve

meslek hastalıklarının da artmasına neden olabilmektedir. Bu sebeple risk değerlendirme yönteminde psiko-sosyal faktörlerin de incelenmesi gerekir (Şahin 2015, s. 499).

2.3.2. Mobbing 'in Kişiler Üzerindeki Etkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

Sonuçları ve Maliyeti

Mobbingin çalışanlar üzerindeki sonuçlara bakıldığında iş kazası ve meslek hastalığının neredeyse kaçınılmaz olduğu görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığına sebep olan etmenlerin bazılarının aslında psikolojik faktörlerin etkisi ile meydana geldiğini söylemek mümkündür. Ancak psikolojik faktörlerin temel nedenlerin neler olabileceğinin pek dikkate alınmadığı görülmektedir. Öyle ki, zarar veren psikolojik etmen nedenlerinin genel olarak çalışma hayatında olabilecek faktörler şeklinde algılandığı içinde herhangi bir yıldırma, bezdirme ya da taciz olarak düşünülmemiştir. “İş Sağlığı ve Güvenliği” uygulamalarının çalışanları, ailelerini, işletme ve ülke ekonomisini koruduğu görülürken, bu uygulamaların çalışma yaşamında bertaraf edilmesi ve gerçek kaza ya da hastalık faktörlerinin tanımlanamaması manevi ve maddi kayıplara sebep olarak tüm kesimleri zarara uğratabilmektedir.

Örneğin, işletmede aşırı çalışma yükünün iş kazası ya da meslek hastalığının sebebi olarak kabul edilir. Ancak aşırı iş yükünün sebebine dikkat edilmemektedir. Çalışanlara neden yapabileceğinden çok iş verilmiş gibi kök nedenler bilinmemektedir ve araştırılmamaktadır. Oysa işverenler aşırı çalışma yükünü, çalışanları yıldırma aracı olarak kullanmaktadır. Bunun neticesinde bireylerde meydana gelen sinirlilik, stres, iş kazası ya da zaman içerisinde meslek hastalığına sebep olmaktadır.

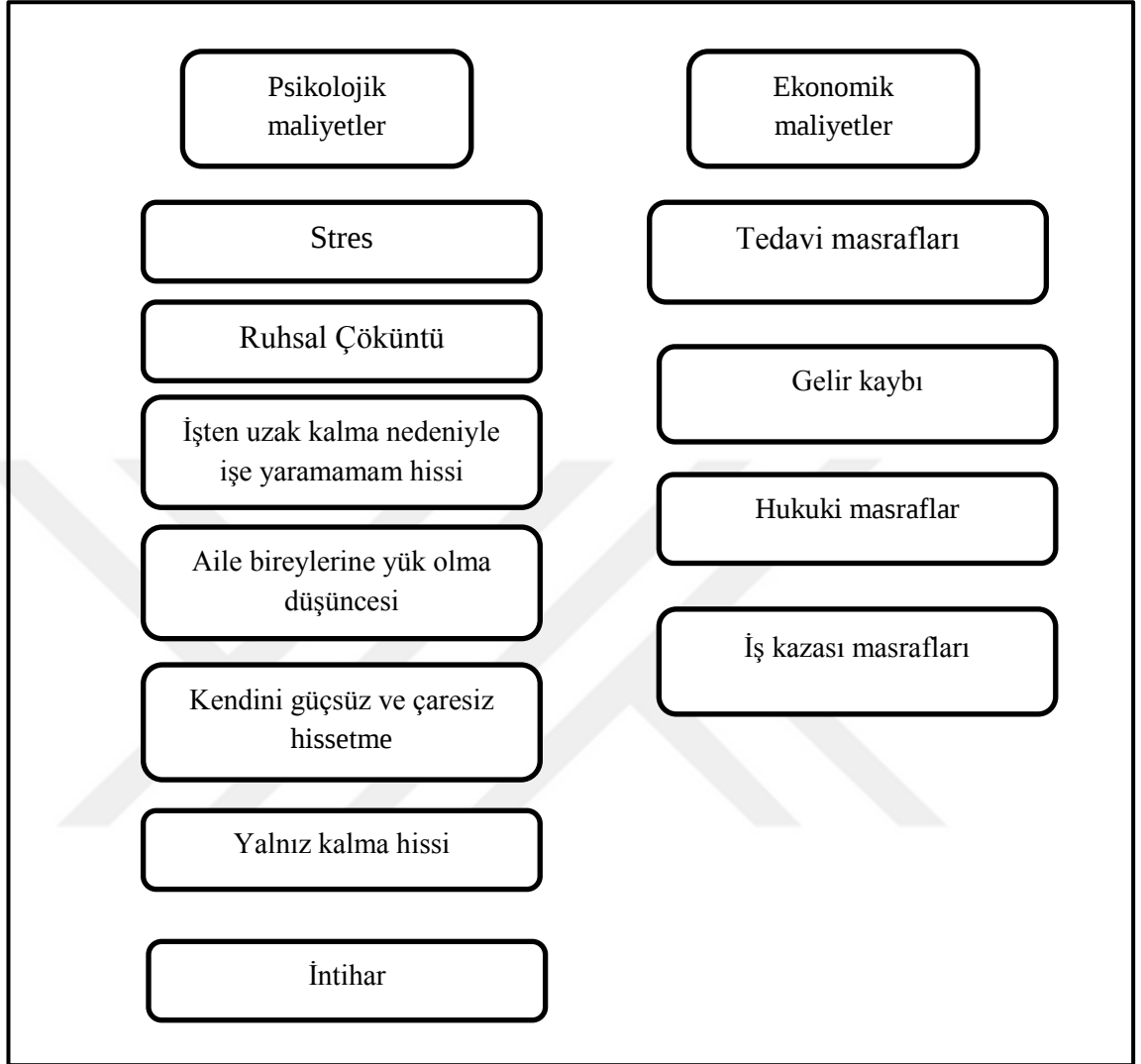
İş kazası ya da meslek hastalığına neden olacak işyerindeki faktörler tespit edilirken, neden bu faktörlerin o işletmede olduğunun da mutlaka değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle risk değerlendirmesi yalnızca görülebilen maddi ve fiziki faktörlerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması için yapılmamalıdır, görünmeyen de dikkate alınması gerekmektedir. Bu açıdan risk değerlendirmesi yapılırken, çalışan ve amirlerinin işyerindeki konumları, eğitim durumları, cinsiyetleri, performansları, işyerindeki sosyal ilişkileri ve gerektiğinde özel hayatlarındaki ilişkileri de dikkate alınmalıdır. Mobbingin etkisi ile meydana gelebilecek olan meslek hastalıkları ya da iş kazaları, sadece mağduru ve işvereni etkilemediği gibi yalnızca fiziksel sonuçlar da meydana getirmemektedir.

Bununla birlikte görünen ve görünmeyen maddi kayıpların tüm kesimler için bazen telafi edilmesi mümkün olmayan ciddi boyutlara ulaşabildiği görülmektedir. İş kazalarının esasen bireylerin mobbing yüzünden yaşadığı sıkıntılara ek olarak bir de iş kazası nedeniyle katlanmak zorunda olduğu kayıplar da eklenmektedir. Kaynaklarda dolaylı ve doğrudan kayıp ya da maliyetler şeklinde ifade edilen bu durumun kısmen sıralanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ancak kesinlikle tüm maliyetleri yansıtmada konusunda yeterli olmamaktadır (Şahin 2015, s. 501).

Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi, mağdur açısından sonuçlar hem maddi hem de manevi olarak kayıplara neden olmakta ve bazen kişiyi en son çare olarak gördüğü ölüme bile götürmektedir.



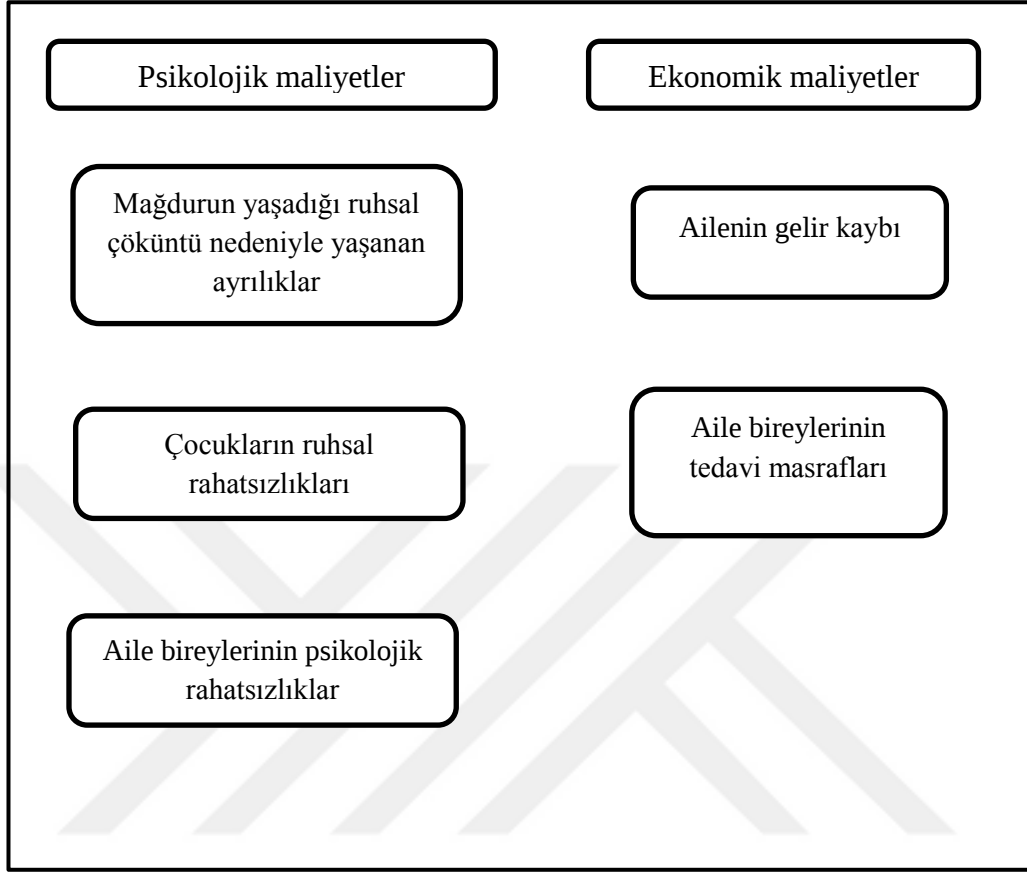
Şekil 2.4: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdur açısından maliyetleri



Kaynak: Perçin, E. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi, Türkiye Cumhuriyeti Gedik Üniversitesi SBE, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, s. 16.

Mobbing mağdurunun psikolojik durumu, çocuklarının, eşinin veya anne- babasının da aynı psikolojiye girmesine sebep olabilmektedir. Şekil 2.5'te, mobbing sonucu, mağdurun psikolojik ve ekonomik kayıpları şematik olarak gösterilmiştir.

Şekil 2.5: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının mağdurun ailesi açısından maliyetleri

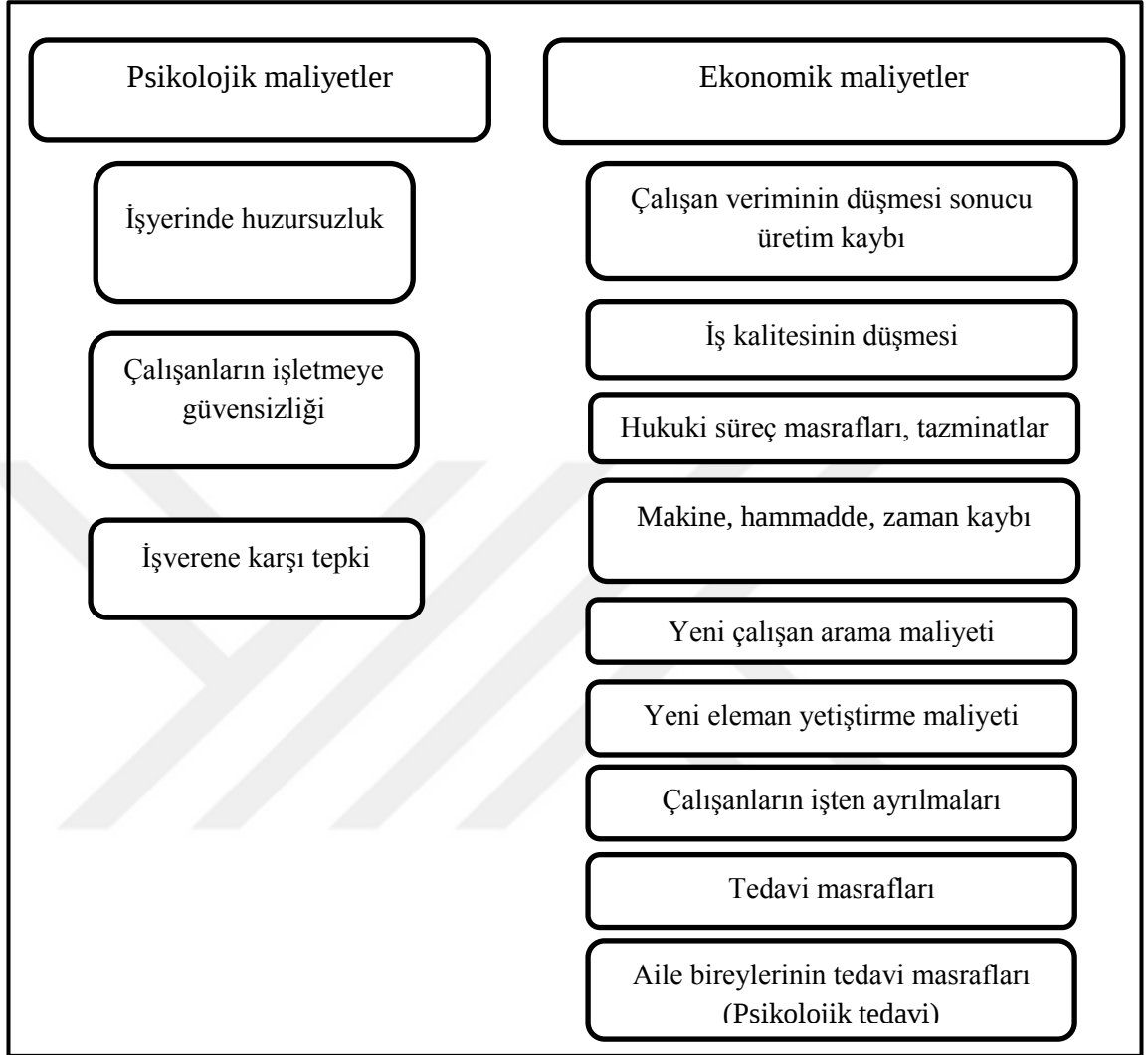


Kaynak: Perçin, E. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi, Türkiye Cumhuriyeti Gedik Üniversitesi SBE, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, s. 16.

İş yerlerinde oluşan iş kazaları ve kazadan sonra yaşananlar, diğer çalışanların da işletmeye güvenini sarsacak ve bir tepki oluşturacaktır. İşletme bu güvensizliği önlemek için önlem alarak daha fazla bedel ödemek zorunda kalacaktır. Ayrıca, işveren, iş kazası geçiren çalışanın yerine yeni bir personel aramak zorunda kalacak ve karşısına ilave bir maliyet çıkacaktır.

Yukarıda verilen sonuçlara ek olarak belirtilemeyen birçok maliyet Şekil 2.6.'da gösterildiği gibi, mobbing sonucu meydana gelecek iş kazaları, işvereni/iş yerini ciddi zorluklarla karşı karşıya bırakacaktır. İşverenin duyacağı vicdan azabı da tarif edilemez bir maliyettir.

Şekil 2.6: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının işyeri ve işveren açısından maliyetleri



Kaynak: Perçin, E. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi, Türkiye Cumhuriyeti Gedik Üniversitesi SBE, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, s. 17.

Mobbing sonucu meydana gelen iş kazalarının etkileri sonucu ülkeye mutlaka bir zararı olmakla birlikte, kişinin kendisi, ailesi, toplum ve iş yeri üzerindeki etkilerinden dolayı ülke açısından olumsuz durumlar da çıkabilmektedir. Bu sebeple devletin karşılaması gereken maddi kayıplardan, prim ve vergi kayıpları, kaynakların israfı, kaza sonrası çıkacak olan tedavi masrafları, erken emeklilik ve toplumda yaşanan huzursuzluk sebebiyle çıkabilecek grevler, işe ara vermeler gibi doğrudan ve dolaylı olarak kayıplar ortaya çıkmaktadır.

Şekil 2.7: Mobbing sonucu meydana gelecek iş kazalarının ülke açısından maliyetleri



Kaynak: Perçin, E. (2016). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi, Türkiye Cumhuriyeti Gedik Üniversitesi SBE, İstanbul, Yüksek Lisans Tezi, s. 18.

Şekil 2.7.'de şema olarak gösterilmiş olup, bu etkiler araştırıldığında, iş kazalarına neden olan Mobbingin önlenmesiyle çok büyük kazançlar olduğu görülecektir. Ülkemizde bu durumu yasal bir zemine taşımak adına 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi yayımlanmıştır (Resmî Gazete Sayı 27879, 2011/2)

2.3.3. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbinge mücadele için öncelikli olarak Mobbingin bir işyeri hastalığı olduğunun kabul edilmesi gerekir (Gül ve Ağıröz 2011, s. 34). Mobbingin önlenmesi konusunda en önemli görev yönetici ve işletme sahiplerine düşmektedir. Bu sebeple bu kişilerin özellikle örgütsel çatışmaların farkında olunması, çözüme yönelik yapıcı ve adaletli davranılması ve bu konuda neden-sonuçların iyi analiz edilmesi gerekir (Mercanlıoğlu

2010, s. 42). Mobbinge mücadele konusunda örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalıktır. Sağlam bir işyeri kültürü oluşturabilmek Mobbingin ortaya çıkmasını en aza indirmeye mümkündür (Tınaz 2008, s. 187).

Mobbinge başa çıkma programlarının genel olarak çevresel, örgütsel ve davranışsal şeklinde üç kategoride sınıflandırılmaktadır. Çevresel yaklaşımlar, mobbing davranışlarına neden olabilecek faktörlerin bir kısmının iş çevresindeki tedbirsizliklerden kaynaklandığı görülmektedir. Örgütsel yaklaşımlar, gelişen politika, prosedür ve saldırgan davranışları da tetikleyebilmeyi ifade etmektedir (Kırel 2007, s. 318).

Davranışsal yaklaşımlar da işletmede bulunan ılımlı kişilerin, özellikle saldırgan davranışları önleme konusunda model seçilerek; diğerlerini engellemeye çalışmalarını önerilir. Mobbinge mücadele konusunda en önemli nokta, sorunla ilgili farkındalığın, mağdura olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve bütün toplum tarafından aynı önemde sağlanmasıdır. Konuyla ilgili herkesin mobbingi durdurabilmek için çalışması gerekmektedir. Aksi durumda süreç onarılması olanaksız zararlara sebep olabilecektir (Tutar 2004, s. 187).

Mobbing ile mücadeleyi bireysel ve örgütsel olarak iki farklı şekilde incelemek mümkündür:

2.3.3.1. Bireysel başa çıkma yöntemleri

Yıldırma ile bireysel başa çıkabilmek için mağdurun öncelikli olarak kendi kişiliğini geliştirmesi ve direncini artırması gerekmektedir. Bu amaçla bireysel olarak atılabilecek bazı adımları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Çakır 2006, s. 27-29):

1. *Özsaygının Geliştirilmesi:* Herkesin yıldırma eylemlerinin karşısında dayanma katsayısı farklıdır. Kişiliklere göre değişebilen bir mücadele stratejileri söz konusudur. Olayın temelinden kişinin ne kadar kendi olabiliyorsa, yıldırmaya karşı koyma yeteneği de o oranda yüksek olması vardır.
2. *Denge Bölgeleri Oluşturmak:* Denge bölgesi, her çeşit istikrarsızlık ve güvensizlik ortamının ortadan kalktığı, kurbanın kendisini güvende hissettiği ortamı ifade etmektedir. Yıldırma mağdurun istikrarı ile yaşam düzenini bozmaktadır. Bu istikrarsızlığın karşısında denge bölgeleri yıldırma ile başa çıkmaya yardımcı olmaktadır.

3. *Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek:* Yıldırmandan oluşacak psikolojik gerilimin azaltılmasının başka bir yolu, mesleki ve kişisel nitelikleri, mümkün olduğunca hatalardan arındırıp geliştirmektir. Bu tavrın, kurbanın kendine karşı duyduğu özsaygı ve güveni yükselttiği görülmektedir. Özgüveni yüksek olan bir insanın, her çeşit gerilimin karşısında direnci yüksek olacaktır.
4. *Ruh Sağlığını Korumak:* Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, kurbanın psikolojik yaralanmasını engellemekte ve yıldırmanın karşısında daha donanımlı kılmaktadır. Ruh sağlığının yerinde olduğu görülen birinin yıldırmaya direnci daha yüksek olmaktadır.
5. *Algılama Stratejilerini Güçlendirmek:* Her türlü yıldırma faktörünün insanların kişilik süzgecinden geçmesi ve bu kişiliğin onun psikolojik şiddete tepkisinin ne denli güçlü olacağını belirlemektedir. Bazıları yıldırmanın karşısında oldukça güçlü bir direnç gösterebildiği görülürken; bazılarının da çok basit yıldırma karşısında dahi yıkıma uğradığı görülmektedir. Bu noktada kişinin algılama stratejisini güçlendirmesi önemlidir.

2.3.3.2.Örgütsel başa çıkma yöntemleri

Örgütlerin, mobbingi engellemesinin üzerinde durmalarında yarar görülen konular içerikleri ile beraber aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- 1- *Örgütsel Politika ve Uygulamalar:* İşletmenin mobbing konusunda uyguladığı politikasının başarılı olması üst kademeden, alt kademelere kadar bütün çalışanlar tarafından anlaşılmasına bağlıdır. Çeşitli eğitimler ile desteklenip; işlevsizleştirildiği görülen mobbing politikaları, çalışanların özgüvenlerinin artması ve bilinçlenmelerine katkısının olması gerekir (Çobanoğlu 2005, s. 106).
- 2- *Karşılıklı Saygıya Dayanan İşletme Kültürünün Oluşturulması:* Çağdaş yönetim anlayışının gereği iş görenlere dürüst, adil ve saygılı davranıldığı bir örgüt kültüründe mobbing eylemleri sergilenmesi ve gizli kalması mümkün değildir (Yücetürk ve Öke 2005, s. 104). Örgütün kültürü olarak bireylerin arasında karşılıklı saygının esas olduğu çağdaş bir işletme yapısı kapsamında yöneticiler; emek isteyen ve uzun bir süreçte çalışanlarının başarılarını ödüllendirmeleri, fırsat eşitliği ve iletişim gibi konularda eğitim vermeleri ve mobbinge ilgili onlarla tartışmaları önemlidir (Tehrani 2004, s. 359; Özkan 2011, s. 76).

- 3- *Stresin Azaltıldığı ve Yabancılaşmanın Önlendiği Bir Örgüt Yapısının Oluşturulması:* Çalışanlarla etkin iletişim kurulup; fiziksel şartların iyileştirilmesi, iş yükünün azalması ve belirsizliklerin yok edilmesi örgüt içindeki stresin azaltılması konusunda önemli rol oynar (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s. 143). Özellikle stresin yaşandığı durumlardaysa kaynağının tespiti ve bununla ilgili çalışanların bilinçlendirilip stres ile nasıl baş edebileceklerinin öğretilmesi gerekir (Çobanoğlu 2005, s. 106). Bunun yanında çalışanların yönetim ile ilgili kararlarında düşüncelerinin alınmasıyla çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlıklı bir kurum kültürünü sağlayıp, bireylerin kuruma karşı yabancılaşmasını engellemektedir (Tınaz 2011, s. 157).
- 4- *Çatışma ve Değişimin Yönetilmesi:* Mobbingin ortaya çıkışında büyük etkisinin olduğu görülen örgüt içinde çatışmadan kaçınmak, çoğunluğun fikrini almak ve işbirliği kurmak gibi stratejilerle yönetilerek ilerlenmesi sağlanmalıdır (Poussard ve Çamuroğlu 2009, s. 144). Değişimlere direnç gösteren birey ve gruplar yine lider/yönetici değişimi başarılı yönetmesi ile bu süreç içinde nasıl davranılması gerektiğini öğrenmeli ve değişime kolaylıkla uyum sağlayabilmelidir (Özkan 2011, s. 77). Lider/yöneticiler tarafından yanlış uygulanan davranışlar önlenemediğinde, zaman içinde kurumsallaşmanın bir parçası şeklinde algılanacak ve alışkanlıklar olarak örgüt bünyesindeki yerini alacaktır (Tiyek 2011, s. 122).
- 5- *Eğitim ve Etik Standartlarının Geliştirilmesi:* İşletmede mobbingin önlemesinin en önemli yöntemlerinden birinin eğitim programları oluşturulması ve geliştirilmesi olduğu daha önceden belirtilmişti. Beceri ve bilgilerin geliştirilmesiyle işletmede oluşabilecek olumsuz davranışlar engellenebilir. Eğitimin diğer bir amacının da bu davranışların nedenlerinin anlaşılması ve işletmede olumsuz davranışları teşvik edenlerin duygusal ve davranışsal olarak yönetilmesidir. Örgüt içinde etik standartların belirlenmesi ve çalışanların ikna edilmesi mobbing süreci oluşumunu engelleyebilir. Etik kod ve standartlar, bireyleri bir taraftan istenmedik davranışlardan uzaklaştırıp kontrolü sağlarken, diğer taraftan çalışanların eğitilip kişisel ahlaklarının gelişimini de yardımcı olur (Kırel 2007, s. 327-328).

- 6- *Hukuksal Boyutta Engellenmesi*: Mobbing ile ilgili ilk yasal düzenlemenin mobbing olgusuyla ilgili ilk araştırmaların yapıldığı ülke olan İsveç’te (1993) yapılmıştır. Ardından Fransa, Danimarka, Belçika, Hollanda, Almanya, Birleşik Krallık, İtalya, İspanya, Polonya gibi diğerk Avrupa lkeleri ve Amerika, Kanada, Avustralya, Yeni Zelanda gibi dünyanın farklı ülkelerinde de Mobbing ile ilgili yasal düzenlemelere gidilmiştir (Güzel ve Ertan 2008, s. 152).



3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, Ankara ilinde telekomünikasyon sektöründe çalışanların psikolojik yıldırma algılarının iş sağlığı ve güvenliği algıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmesidir. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, sözü edilen sektörde çalışan personelin psikolojik yıldırma algısı ve iş sağlığı ve güvenliği algılamaları ve bu algılamanın birbirleri ile olan ilişkisi ortaya konacaktır. Yine bu doğrultuda, çalışanların psikolojik yıldırma algılarının iş sağlığı ve güvenliği algılamalarına olan etkisi arasındaki ilişki birer kontrol değişkenleri olan; cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı değişkenlerine göre ortaya konacaktır. Bu bağlamda, çalışmada Ankara ilinde telekomünikasyon sektöründe çalışan 214 personelin psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyleri ortaya konacaktır.

Yukarıda ifade edilenler doğrultusunda, araştırmada psikolojik yıldırmanın iş sağlığı ve güvenliğine olan etkisinin tespit edilmesine yönelik aşağıdaki hipotezler sistematikçe dökülmüş ve doğruluğu araştırılmıştır:

Ana Hipotez 1: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak aylık kazancın yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak istihdam biçimine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak İşle İlgili Çıkarılan Kanun ve Yönetmelikleri bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak görev ve sorumluluklarını bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H8: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak yaşa göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H9: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak öğrenim düzeyine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H10: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak medeni duruma göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H11: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak çalışılan departmana göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H12: Çalışanların Psikolojik Yıldırma algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak meslekte çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Ülkemizde, iş güvenliği ve psikolojik yıldırmaı ayrı ayrı ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte iş güvenliğinin; psikolojik yıldırma ile olan ilişkisini ve bu ilişkiyi etkileyen boyutları inceleyen de çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Ancak telekomünikasyon sektöründe böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan bu araştırma psikolojik yıldırma ve iş güvenliğinin birbirleriyle olan ilişkiyi incelenmesini sağlayan bir çalışma olması nedeniyle önem taşımaktadır.

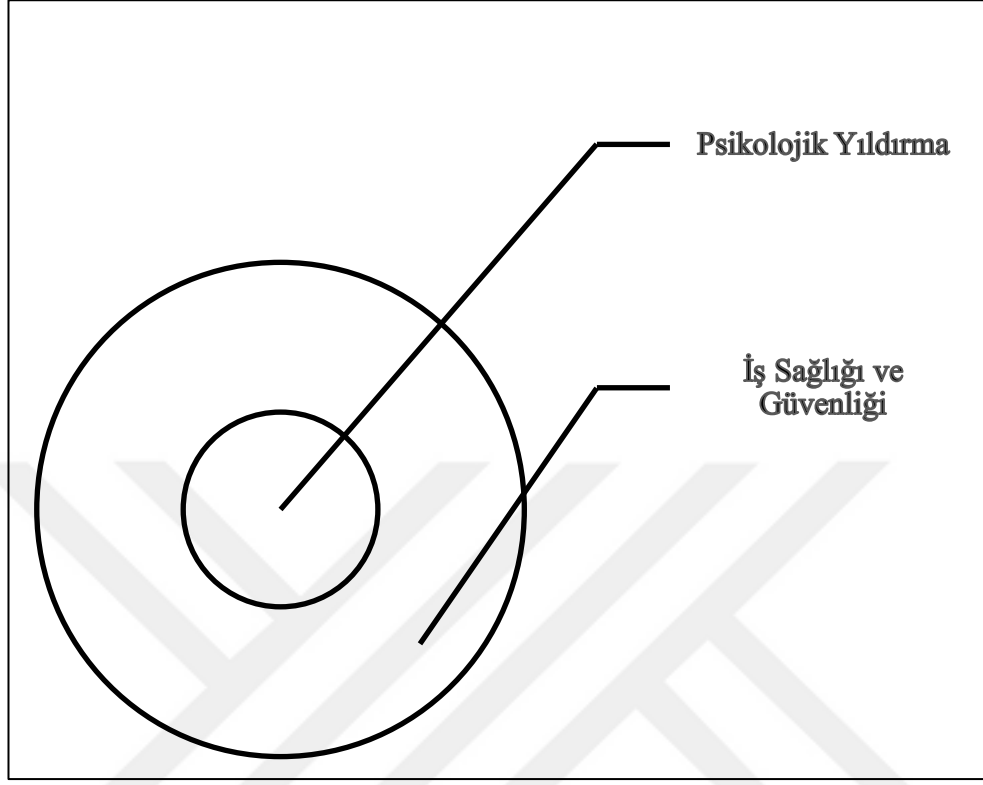
Araştırmamızda elde edilen veriler daha sonra yapılacak araştırmalara veri teşkil edeceğinden önem arz etmektedir.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma betimsel ve ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. Araştırma; katılanların var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Betimleme yöntemi, geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir. Bu bağlamda araştırma modeli, personelin psikolojik yıldırma (Mobbing) ve iş sağlığı ve güvenliği düzeyi belirlenmek istendiğinden dolayı betimsel tarama modeline dayanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu bağlamda personelin psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişkiler belirlenmek istendiğinden dolayı çalışma aynı zamanda ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. (Karasar 2006).

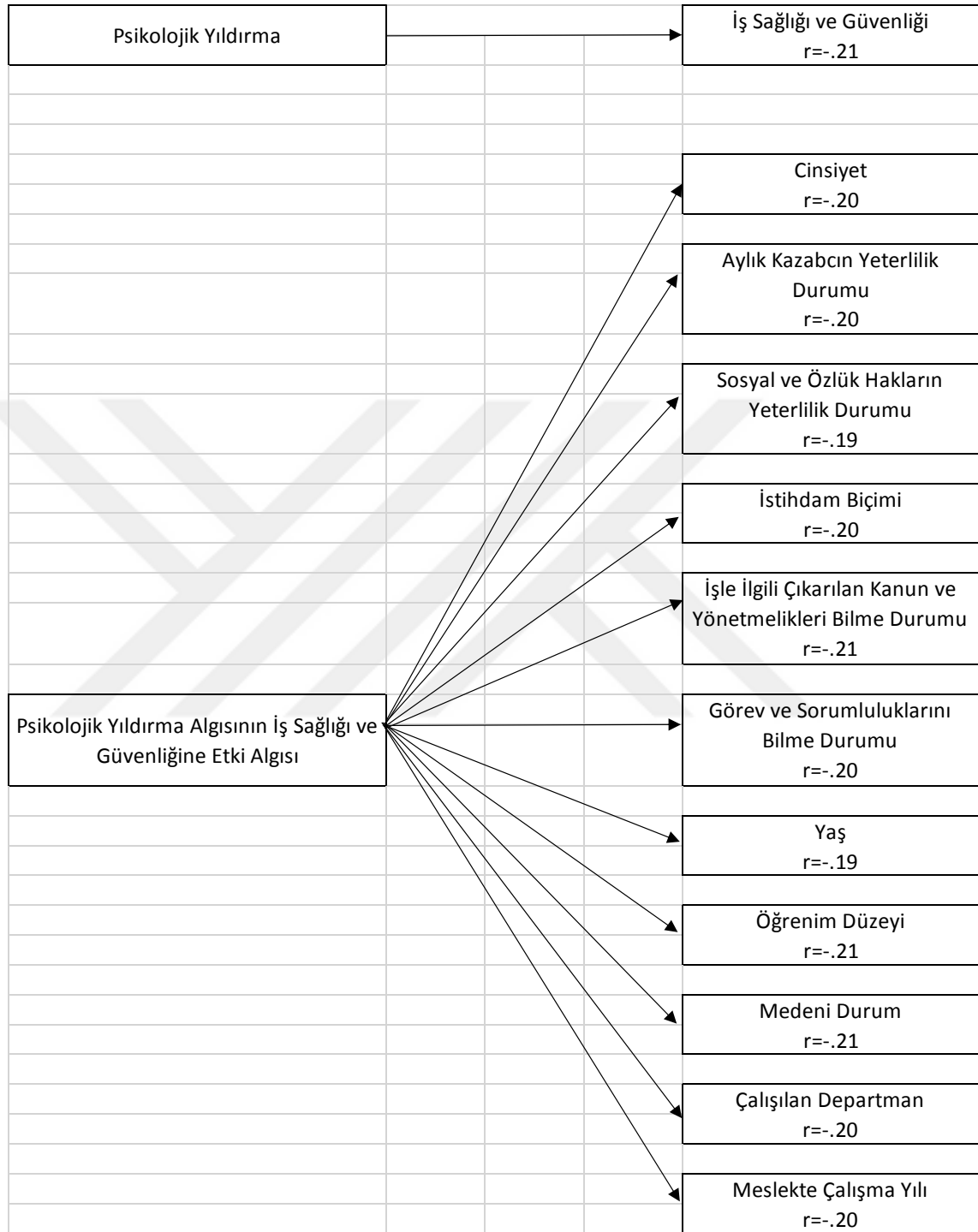
Yapılan araştırmaya konu olan psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliğinin algılama düzeyi Şekil 3.1’de gösterilmiştir.

Şekil 3.1: Araştırmaya konu olan psikolojik yıldırma ve iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyi



Bu araştırmada çalışanların psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algılama düzeylerinin ortaya konması amacıyla, başlangıçta bu algılamanın birbiri ile olan ilişkisi ortaya konmuştur, sonrasında ise sözü edilen ilişkinin kontrol değişkenleri olarak katılımcıların “cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı” özelliklerine göre derecesi ortaya konmuştur.

Şekil 3.2: Psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki ilişki modeli



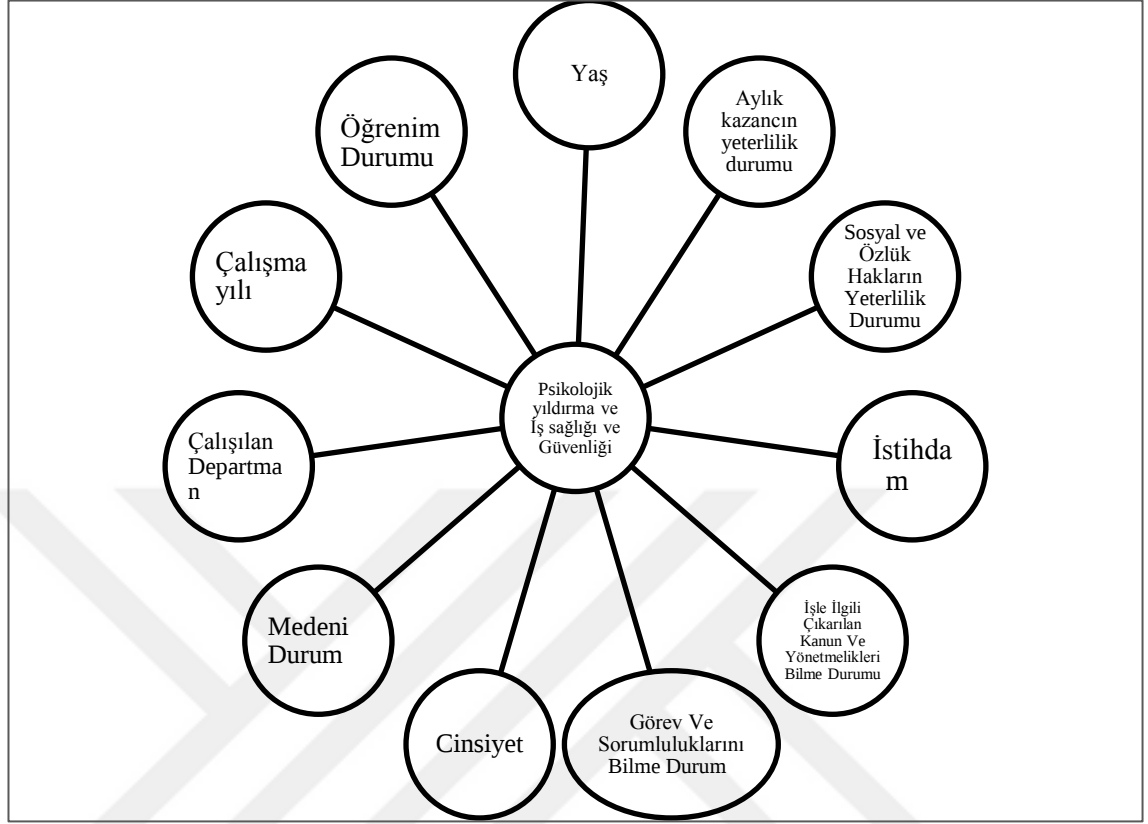
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmada, verilerin elde edilmesi noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanması ise, online olarak gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda hazırlanan anket formuna EKLER bölümünde yer verilmiştir. Toplam 81 sorudan oluşan anket formunun birinci bölümünde kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde psikolojik yıldırma, üçüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği ölçeği yer almaktadır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 24 paket programından (Statistical Package for the Social Science) yararlanılmıştır. Elde edilen veriler ilgili bölümlerde tablolastırılarak sunulmuştur.

3.4.1. Birinci Bölüm: Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümde yer alan kişisel bilgi formunda ankete katılanların “cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, departman, meslekte çalışma yılı, aylık kazancın harcamaları karşılama durumu, sosyal ve özlük haklarının yeterli olup olmadığı, istihdam biçimi, meslekte strese neden olan en önemli faktör/faktörler, mesleğini severek yapıp yapmadığı, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumlulukları bilme durumu” ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Toplam 13 sorudan oluşan bu kısımda katılımcı sayıları ve yüzdelik dilimler yer almaktadır. Araştırmada, anket formunun birinci kısmında yer alan cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı değişkenleri, katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği ile psikolojik yıldırma algıları üzerinde etkili olup olmadığı amacıyla test edilmiştir.

Şekil 3. 3: Psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyleri üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler (kontrol değişkenleri)



Şekil 3.3’ den de anlaşılabacağı üzere, katılımcıların psikolojik yıldırma ile iş sağlığı ve güvenliği algıları üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler (kontrol değişkenleri); cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı değişkenlerinden oluşmaktadır.

3.4.2. İkinci Bölüm: Psikolojik Yıldırma Ölçeği

Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede tarafından 2008 yılında geliştirilen Mobbing Ölçeği, Laleoğlu ve Özmete Tarafından 2013 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Bu ölçek içerisinde toplam 36 soru yer almaktadır. Ölçek içerisinde “İş arkadaşlarımdan beni ret ettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.”, “İş arkadaşlarımdan benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştiride bulunuyorlar.”, “İş için kullanmadığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.” ve “İş

arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım.“ gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler, “kesinlikle katılmıyorum”dan kesinlikle “katılıyorum”a doğru şekillenmiştir. Örneğin “Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.” ölçek ifadesi için katılımcılar, 1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır. Bu kısımda ortalamalara ilişkin yapılan değerlendirmelerde Puan Aralıkları: 1,00-1,80 aralığında çok düşük; 1,81-2,60 aralığında düşük; 2,61-3,40 aralığında orta; 3,41-4,20 aralığında yüksek ve 4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Kaplanoğlu 2014, s. 138).

3.4.3. Üçüncü Bölüm: İş Sağlığı Ve Güvenliği Ölçeği

Araştırmaya katılan personelin iş güvenliği düzeylerini belirlemek amacıyla Williamson ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiş ve Atay (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Toplam 32 sorudan oluşan üçüncü bölümde yer alan iş sağlığı ve güvenliği ölçeğinde “Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.”, “İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.”, “Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” ve “Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler için katılımcıların, hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum arası bir seçenek sunmaları sağlanmıştır. Örneğin “Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez.” ölçek ifadesi için katılımcılar, 1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum ve 5: Tamamen Katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Psikolojik yıldırmanın iş sağlığı ve güvenliğine olan etkisinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma:

- a) Araştırma, Telekomünikasyon sektöründe Ankara ilinde çalışan kişilerle sınırlıdır. Bu nedenle genellenemez.
- b) Araştırma, Şubat-Mart 2018 tarihlerinde çalışan kişilerle sınırlandırılmıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Ankara ili telekomünikasyon sektöründe görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. 2018 yılında sözü edilen sektörde çalışan kişi sayısı 1050' dir. Evrene ulaşmada zamansal sıkıntılar yaşanacağından dolayı, rastgele örneklemi tekniği ile evreni temsil edecek örnekleme seçimi yolu izlenmiştir. Örneklemi ise, çalışanlar arasından basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen kişiler oluşturmuştur. Bilindiği üzere, basit tesadüfî örnekleme yöntemi, ana kütlede seçilecek örneğe ait birimlerin her birine eşit seçilme şansı veren ve seçimin etki altında kalmadan farklı seçim şekilleri ile yapılabildiği yöntemdir.

Bu araştırmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 224 kişiye anket uygulanmıştır. Ancak, araştırmaya katılanlardan 10 çalışanın anket formunda yer alan soruların büyük bir kısmını doldurmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, toplam 214 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Söz konusu örneklemin yeterli olup olmadığı konusunda aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane 2001, s. 116-117).

$$n = \frac{(Nt^2 pq)}{(d^2 (N-1) + t^2 pq)}$$
$$n = \frac{(1050 * 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}{(0,05^2 * 1049 + 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}$$
$$n = 123 \sim$$

Formülde yer alan N: anakütle büyüklüğünü, n: örneklem büyüklüğünü, p: olayın görülme olasılığını, q: 1-p: olayın görülmemesi olasılığını, d: kabul edilen $\pm$ örnekleme hata oranını ve $t_{(\alpha, sd)}$: α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t kritik değerini ifade etmektedir.

Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde güvenilirlik düzeyi % 90, güven aralığı % 10 ve örneklem hatası 0,05 olarak belirlenmiştir. Bu durumda gerekli örneklem sayısının yaklaşık 123 olduğu tespit edilmiştir.

3.7. VERİLERİN ANALİZİ

3.7.1. Güvenilirlik Katsayısı:

Araştırmanın gerçekleştirilmesi amacı ile kullanılan anket formundaki ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alpha tekniğine başvurulmuştur. Bilindiği üzere, güvenilirlik herhangi bir ölçüme ait elde edilen genel puanların ve ölçeğe ait alt boyutların toplam puanların doğru, sağlam ve güçlülük düzeyini belirlemeye yönelik tahmini değerdir (Şencan 2015, s. 15). Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir ve ölçek ifadeleri aşağıdaki gibi aralıklandırılır:

Tablo 3.1: Cronbach's Alpha katsayısı için güvenilirlik düzeyleri

$\alpha < 0.50$	Ölçek güvenilir değildir
$0.50 < \alpha < 0.60$	Ölçek düşük düzeyde güvenilirdir
$0.60 < \alpha < 0.70$	Ölçek kabul edilebilir düzeyde güvenilirdir
$0.70 < \alpha < 0.90$	Ölçek iyi düzeyde güvenilirdir
$\alpha > 0.90$	Ölçek çok iyi düzeyde güvenilirdir

Tablo 3.2: Cronbach's Alpha tekniğine ilişkin çözümleme sonuçları

<i>Boyutlar</i>	<i>Cronbach's Alpha Katsayısı</i>	<i>Madde Sayısı</i>
Psikolojik Yıldırma Ölçeği	.96	36
İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	.94	32

Tablo 3.2' den de görüldüğü üzere, psikolojik yıldırma ölçek ifadelerinin. 96'lık düzeyde; iş sağlığı ve güvenliği ölçek ifadelerinin ise. 94'lük düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Yukarıda oluşan değerlerden de anlaşılabacağı üzere, her iki ölçek içerisinde yer alan ifadelerin güvenilirlik katsayıları. 50'den büyük olduğundan ötürü anketlerin çok iyi düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

3.7.2. Normallik Analizi

Araştırmada, anket yöntemi sonucu elde edilen verilerin çözümlemesinde kullanılan bir diğer test tekniği de normallik testidir. Bu test, parametrik test yöntemlerinin kullanılabilirliğinin temel bir şartı olan “verilerin normal bir dağılıma sahip olma” koşulunu ortaya koyan bir test tekniğidir. Normallik testinde Skewness ve Kurtosis değerlerinin (-2) ile (+2) aralığında olması beklenmektedir. Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu durumda ise, teste ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmaktadır.

H₀: Çalışanların psikolojik yıldırma algısı ile iş sağlığı ve güvenliği algısının ortaya konmasına yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygundur.

H₁: Çalışanların psikolojik yıldırma algısı ile iş sağlığı ve güvenliği algısının ortaya konmasına yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygun değildir.

Bu hipotezler doğrultusunda yapılan normallik testine ilişkin elde edilen çözümleme Tablo 3.3'de gösterilmiştir.

Tablo 3.3: Normallik testi sonuçları

	Psikolojik Yıldırma		İş Sağlığı ve Güvenliği Ölçeği	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Ortalama	1.55	.034	3.51	.049
5% Kırpılmış Ortalama	1.51		3.51	
Medyan	1.44		3.44	
Varyans	.252		.507	
Standart Sapma	.502		.712	
Minimum	1		1	
Maksimum	4		5	
Aralık	3		4	
Çeyrekler Arası Fark	1		1	
Skewness	.218	.166	.293	.166
Kurtosis	.071	.331	.058	.331

Skewness ve kurtosis değerlerinden de anlaşılacağı üzere, anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır (George ve Mallery 2010, s. 10). Bu sonuca göre oluşturulan H0 hipotezi kabul edilmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

4.1. KATILIMCILARA AİT GENEL BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri ve çalışılan departman, mesleği sevme durumu, aylık kazancın harcamaları karşılama durumu gibi mevcut işle ilgili edinilen bilgilere yer verilecektir. Söz konusu çözümlemeler Frequencies yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup Tablo 4.1.'de tablolastırılarak sunulmuştur.

Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	161	75
Erkek	53	25
Toplam	214	100
Yaş		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
20-30 yaş	32	15
31-40 yaş	121	57
41-50 yaş	55	26
51 yaş ve üzeri	6	3
Toplam	214	100
Öğrenim durumu		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Lise	32	15
Ön lisans	75	35
Lisans	76	36
Yüksek lisans	27	13
Doktora	4	2
Toplam	214	100
Medeni Durum		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Bekâr	36	17
Evli	172	80
Boşanmış	6	3
Toplam	214	100
Çalışılan Departman		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)

Ticari	43	20
İdari	32	15
Operasyon	139	65
Toplam	214	100
Meslekte Çalışma Süresi		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
3 yıl altı	14	7
3-5 yıl	24	11
6-8 yıl	63	29
9-11 yıl	37	17
12-14 yıl	10	5
15 yıl ve üzeri	66	31
Toplam	214	100
Aylık kazancınız harcamalarınızı karşılıyor mu?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Evet	79	37
Hayır	135	63
Toplam	214	100
Sosyal ve özlük haklarınızın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Düşünüyorum	98	46
Düşünmüyorum	116	54
Toplam	214	100
İstihdam biçiminiz?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Kadrolu	189	88
Firma	25	12
Toplam	214	100
Sizce meslekte strese neden olan en önemli faktör hangisi /hangileridir?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Personel eksikliği	118	55.1
İletişim sorunları	97	45.3
İş yükünün fazla olması	108	50.5
Çalışma süresinin uzunluğu	44	20.6
İdareden kaynaklı sıkıntılar	62	29.0
Tayin konusunda yaşanan sıkıntılar	11	5.1
Diğer	34	15.9
Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Evet	193	90
Hayır	21	10
Toplam	214	100
İşinizle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri biliyor musunuz?		
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Evet	151	71
Hayır	63	29
Toplam	214	100
Görev ve sorumluluklarını biliyor musunuz?		

	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)
Evet	193	90
Kısmen	21	10
Toplam	214	100

Tablo 4.1'e göre, araştırmaya katılanların %75'i kadın, % 25'i ise erkektir. Buna göre araştırmaya daha çok kadın çalışanların katıldığı ifade edilebilir. Yine, araştırmaya katılanlarının %15'i 20-30 yaş aralığında, %57'i 31-40 yaş aralığında, %26'sı 41-50 yaş aralığında ve %3'ü ise 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Buna göre, araştırmaya daha çok 31-40 yaş aralığındaki personelin katıldığı ifade edilebilir. Yine katılımcıların %15'i lise mezunu, %35'i ön lisans mezunu, %36'sı lisans mezunu, %13'ü yüksek lisans ve %2'si ise doktora mezunudur. Bu sonuçlardan da anlaşılabileceği üzere, araştırmaya daha çok ön lisans ve lisans mezunu çalışanlar katılmıştır. Yine, katılımcıların %17'si bekâr, %80'i evli ve %3'ü ise boşanmış kişilerden oluşmaktadır. Bu sonuçlar bizlere araştırmaya daha çok evli personelin katılmış olduğunu göstermektedir. Yine katılımcıların, %20'si ticari, %15'i idari ve %65'i ise operasyon departmanında görevli olarak çalışmaktadır. Yine, katılımcıların %7'si 3 yıl altı, %11'i 3-5 yıl, %29'u 6-8 yıl, %17'si 9-11 yıl, %5'i 12-14 yıl ve %31'i ise 15 yıl ve üstü süredir mesleki çalışma süresine sahiptir.

Katılımcıların, aylık kazancın harcamaları karşılama durumuna ilişkin görüşlerine bakıldığında, % 37'si aylık kazancın harcamaları karşıladığını ifade ederken, % 63'ü bu kazancın harcamaları karşılamadığını ifade etmektedir. Yine katılımcıların sosyal ve özlük haklarının yeterlilik durumuna ilişkin görüşlere bakıldığında, %46'sı sosyal ve özlük haklarını yeterli bulmuşken, %54'ü sosyal ve özlük haklarını yeterli bulmamaktadır. Katılımcıların İstihdam biçimi dağılımında, %88'inin kadrolu personel, %12'sinin firma personeli olduğu görülmüştür. Yine, katılımcıların meslekte strese neden olan faktörlere ilişkin görüşlerinde, en önemli faktörün personel eksikliği olduğu görülmüştür (% 55.1). Bu faktörü, iş yükünün fazlalığı (% 50.5), iletişim sorunları (% 45.3), idareden kaynaklı sıkıntılar (% 29), çalışma süresinin uzunluğu (% 20.6) ve tayin konusunda yaşanan sıkıntılar (% 5.1) gibi faktörler takip etmektedir. Bu sonuçlarda ayrıca, araştırmaya katılanlar, meslekte strese neden olarak; eğitim eksikliği, kişisel sorunlar (sağlık gibi) ve ücret sorunları gibi faktörleri diğer neden olarak belirtmişlerdir. Yine katılımcıların yapmış oldukları mesleği sevip sevmeme durumlarına bakıldığında % 90'ı mesleğini sevdiğini, % 10'u ise mesleğini sevmediğini ifade etmiştir. Yine

katılımcıların yapmış oldukları işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumlarına baktığımızda % 71'i kanun ve yönetmelikleri bilir iken, % 29'u ise bu kanun ve yönetmelikleri bilmemektedir. Buna göre, iş ile ilgili yönetmelikleri bilen personel sayısının, bilmeyen personel sayısından fazla olduğu ifade edilebilir. Kendi işi ile ilgili Kanun ve Yönetmelikleri tüm çalışanların bilmeleri gerekmesine rağmen az sayılmayacak bir oranda (%29) çalışanlar kanun ve yönetmelikleri bilmedikleri anlaşılmaktadır. Bu oranı azaltabilmek için çalışanlara kanun ve yönetmelikler hakkında bilgilendirme yapılabilir.

Son olarak, katılımcıların görev ve sorumlulukları bilme dağılımında, % 90'ının görev ve sorumluluklarını bildiği % 10'unun ise bilmediği görülmüştür. Bu sonuçlardan da anlaşılabileceği üzere, görev ve sorumluluklarını bilen personel sayısı, bilmeyen personelden fazladır.

Tablo 4.2: Mobbing Ölçeğine yönelik elde edilen sonuçlar

	Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.	1.57	.794	214
İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.	1.60	.779	214
İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.	2.40	1.162	214
İş arkadaşları ile düşmanca ilişkilerim vardır.	1.35	.575	214
İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.	1.36	.625	214
İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum.	1.43	.672	214
İş arkadaşlarımdan beni ret ettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.	1.43	.638	214
İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.	1.21	.482	214
İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	1.34	.590	214
Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.	1.45	.741	214
Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.	1.70	.952	214

İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.	1.85	1.107	214
İş arkadaşlarımın benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.	2.12	1.183	214
Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	1.47	.729	214
İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.	1.38	.673	214
İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine katılıyorum.	1.54	.848	214
Molalarda yalnız kalıyorum.	1.47	.748	214
Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.	1.44	.660	214
Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.	1.22	.500	214
Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.	1.19	.470	214
Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.	1.26	.508	214
Yaşam biçimim eleştiri odağı haline geliyor.	1.39	.695	214
İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.	1.29	.546	214
İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum.	1.38	.666	214
İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştiride bulunuyorlar.	1.43	.700	214
İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım.	1.21	.470	214
Hiçbir şey işten daha önemli değildir.	1.74	.947	214
İşim benim için her şeyden önce gelir.	1.88	1.032	214
Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	1.52	.723	214
İş için kullanmadığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.	1.45	.639	214
Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.	1.70	.902	214
Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.	1.89	1.036	214
Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.	1.71	.914	214

Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.	2.05	1.249	214
Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.	1.64	.848	214
Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum.	1.80	1.049	214

Tablo 4.2. incelendiğinde, katılımcıların mobbing algısına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür.

Yine, “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.” İfadesine katılımcıların çok düşük (Ort.=1.57) düzeyli bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, araştırmaya katılanların mevcut işyerlerinde çalışanlar arası iletişimde herhangi bir sorunun pek fazla yaşanmadığı ifade edilebilir. Buradan yola çıkarak, çalışanların kendilerine yönetim ve çalışma arkadaşlar tarafından değer verildiği düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

Yine, “İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.” İfadesine katılımcıların çok düşük (Ort.=1.60) düzeyli bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda, çalışanlar arası sözel iletişimde bağırma veya çağırma tarzı davranışlara pek maruz kalmadığı ifade edilebilir. Nitekim “İş arkadaşları ile düşmanca ilişkilerim vardır.” İfadesine verilen cevaplar da bu sonucu pekiştirmektedir. Katılımcıların söz konusu ifadeye çok düşük düzeyli (Ort.=1.35) katılım göstermesi, iş ilişkilerinde çalışanlar arası iletişimin arzu edilir seviyede olduğunu göstermektedir.

Yine, “İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.” İfadesine katılımcıların düşük düzeyli (Ort.=2.40) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların, birbirlerine karşı arkalarından hoşnut olunmayacak ifadeleri kullanmadığı ifade edilebilir.

Yine, “Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.” İfadesine katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.= 1.19) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışanların işyerlerinde herhangi bir cinsel taciz davranışıyla karşı karşıya kalmadığı ifade edilebilir.

Yine, “İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım.” İfadesine katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.= 1.21) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, katılımcılar diğer çalışanlar tarafından herhangi bir tehdit mesajları veya telefon aracılığıyla bir saldırıya uğramadığını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde katılımcılar kendilerine diğer çalışanlar tarafından yazılı tehditler almadıklarını bir başka ifade (İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.(Ort.= 1.21) ile de ortaya koymuşlardır.

Tablo 4.3: İş sağlığı ve güvenliği ölçeğine yönelik elde edilen sonuçlar

	Ortalama	Standart Sapma	Katılımcı Sayısı
Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur	4.00	1.079	214
Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4.05	.973	214
Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4.14	.932	214
Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3.82	1.120	214
Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	3.96	1.089	214
Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur	3.89	1.082	214
İş arkadaşlarımdan güvenli davranış desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.	4.08	.970	214
Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur	4.02	1.092	214
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.	4.09	.914	214
Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.	3.79	1.082	214
İş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.	4.02	.927	214
İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.	4.09	1.078	214
İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.	3.70	1.019	214
İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor	3.91	.928	214
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.	3.16	1.371	214

Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.	3.27	1.339	214
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir	3.18	1.346	214
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.	3.21	1.329	214
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.	2.94	1.322	214
Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.	3.75	1.199	214
İşimde risk almaktan kaçamam	3.32	1.264	214
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.	2.73	1.307	214
İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam	2.40	1.355	214
Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.	3.25	1.222	214
Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.	2.93	1.367	214
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.	3.61	1.160	214
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.	3.00	1.228	214
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.	3.20	1.384	214
Gerek önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.	3.40	1.313	214
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.	2.72	1.280	214
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.	3.62	1.045	214
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez.	3.09	1.311	214

Tablo 4.3 incelendiğinde katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği algılamalarının ortaya konması amacıyla oluşturulan ölçek ifadelerinin tümüne cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Tablo 6’da katılımcıların en yüksek değerli ortalamaı “Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur. (Ort.=4.14)” ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların çoğu, kendi görüş ve ifadelerini içeren tüm

düşüncelere yönetim tarafından önem verildiği takdirde iş yerine olan güvenlerinin artacağını düşünmektedir. Tablo 6’da ayrıca iş sağlığı ve güvenliği algı düzeyini ortaya koyan en yüksek düzeyli diğer ifadelerin sırası ile “Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor. (Ort.=4.09)” ve “İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli. (Ort.= 4.09)” ve “İş arkadaşlarımla güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmaya yardımcı olur. (Ort.=4.08)” ifadelerine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar, yöneticilerinin her ne kadar işyerine ilişkin gerekli güvenlik ekipmanlarını sağladığını ifade etse de, Şirket önceliğinin finansal gelirler olduğu ve bir takım çalışanlar tarafından kendi güvenliklerinin önünde tutulduğu düşünülmektedir.

Yine Tablo 4.3’da katılımcıların en düşük değerli ortalamayı “İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam. (Ort.=2.40)” ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların çoğunun, işyerindeki güvenliğin artırılmasında etkin bir role sahip olabileceklerini düşündüğü ifade edilebilir. Bu bağlamda, Yönetimler, iş sağlığı ve güvenliğinin iş yerinde daha da iyileştirilmedi adına çalışanlarının görüşlerine daha çok başvurabilirler. Tablo 6’da bunun yanında katılımcıların “Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum. (Ort.=2.72)”, “Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur. (Ort.=2.73)”, “Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar. (Ort.=2.93)” ve “Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır. (Ort.=2.94)” ifadelerine düşük düzeyli bir katılım gösterdikleri belirtilebilir. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, bazı çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin tam olarak yerleşmediği anlaşılmaktadır. Yönetim bu konuda çalışanları için daha fazla eğitim imkânı sağlayabilir, bilinçlendirme toplantıları düzenleyebilir ve algının daima yüksek tutulmasını sağlayabilir.

Tablo 4.4: Mobbing ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma sonuçları

<i>Boyutlar</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>
Mobbing	1.55	.502
İş Sağlığı Ve Güvenliği	3.51	.712

Tablo 4.4, araştırmaya katılan personelin Mobbing ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeylerini ortaya koyan tüm ifadelerin “ortalama ve standart sapma” değerlerini içermektedir. Buna göre, katılımcıların, söz konusu 2 boyut ile ilgili olarak verilen ifadelerden en yüksek düzeyli katılımı iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyini ortaya koyan ifadelerle sağladığı görülmüştür.

4.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların Mobbing ile iş sağlığı ve güvenliği algılama düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Bunun yanında, söz konusu ilişkinin katılımcıların “cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı” kontrol değişkenleri açısından anlamlı bir ilişki doğurup doğurmadığı açısından kısmi korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Ana Hipotez 1: Çalışanların Mobbing algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.5: Katılımcıların mobbing algısı ile iş sağlığı ve güvenliği algısı arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçları

		Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Mobbing	r	1	-.21
	p		.00
	Katılımcı Sayısı	214	214
İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.21	1
	p	.00	
	Katılımcı Sayısı	214	214

Tablo 4.5’den de görüldüğü üzere korelasyon katsayısı (r) katsayısı -.21 değerindedir. Bu değer, katılımcıların Mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine elde edilen sonuçlardan da anlaşılabileceği üzere, korelasyon katsayısının anlamlılık (p değeri) düzeyi de .00 olduğundan ötürü, korelasyon katsayısı anlamlıdır.

Sonuç olarak, korelasyon katsayısı negatif olduğundan ötürü katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasında ters ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, mobbing algı düzeyi azaldıkça katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılama düzeylerinde artış meydana gelecektir. Diğer bir ifadeyle; çalışanlar üzerindeki mobbing algısı arttıkça çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısı azalarak kaza geçirme olasılığı da artacaktır. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

H2: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.6: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin cinsiyete göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Cinsiyet	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.6’a göre cinsiyet değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri $-.20$ ’dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişki cinsiyete göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H_2 kabul edilmiştir.

H3: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak aylık kazancın yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.7: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin aylık kazancın yeterlilik durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Aylık kazancın yeterlilik durumu	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.7’e göre aylık kazancın yeterlilik durumu değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri $-.20$ ’dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı aylık kazancın yeterlilik durumuna göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H_3 kabul edilmiştir.

H4: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.8: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Sosyal ve özlük haklarının yeterlilik durumu	Mobbing	r	1.000	-.19
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.19	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.8 göre sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.19'dur. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı sosyal ve özlük haklarının yeterlilik durumuna göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₄ kabul edilmiştir.

H5: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak istihdam biçimine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.9: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin istihdam biçimine göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
İstihdam biçimi	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.9'a göre istihdam biçimi değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.20'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı istihdam

biçimine göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₅ kabul edilmiştir.

H6: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak İşle İlgili Çıkarılan Kanun ve Yönetmelikleri bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.10: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin işle ilgili kanun ve yönetmelikleri bilme durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

		Mobbing		İş Sağlığı Ve Güvenliği
İşle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu	Mobbing	r	1.000	-.21
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.205	1.000
		p	.003	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.10'a göre iş ile ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.21'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı işle ilgili kanun ve yönetmelikleri bilme durumuna göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₆ kabul edilmiştir.

H7: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak görev ve sorumluluklarını bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.11: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin görev ve sorumluluklarını bilme durumuna göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Görev ve sorumluluklarını bilme durumu	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.11'e göre görev ve sorumlulukları bilme değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.20'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı görev ve sorumlulukları bilme değişkenine göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₇ kabul edilmiştir.

H8: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak yaşa göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.12: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin yaşa göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Yaş	Mobbing	r	1.000	-.19
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.19	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.12'e göre yaş değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.19'dur. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı yaşa göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₈ kabul edilmiştir.

H9: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak öğrenim düzeyine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.13: Çalışanların arasındaki ilişkinin eğitim durumuna göre kısmi korelasyon mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı analizi sonuçları

		Mobbing		İş Sağlığı Ve Güvenliği
Öğrenim Düzeyi	Mobbing	r	1.000	-.21
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.21	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.13'e göre öğrenim düzeyi değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.21'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı öğrenim düzeyine göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₉ kabul edilmiştir.

H10: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak medeni duruma göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.14: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin medeni duruma göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Medeni durum	Mobbing	r	1.000	-.21
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.21	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.14'e göre medeni durum değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.21'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı medeni duruma göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H_{10} kabul edilmiştir.

H11: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak çalışılan departmana göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.15: Çalışanların mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin çalışılan departmana göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Çalışılan Departman	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.15'e göre çalışılan departman değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.20'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı çalışılan departmana göre negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H_{11} kabul edilmiştir.

H12: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak meslekte çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.16: Çalışanların mobbing algılarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı arasındaki ilişkinin meslekte çalışma yılına göre kısmi korelasyon analizi sonuçları

			Mobbing	İş Sağlığı Ve Güvenliği
Meslekte Çalışma Yılı	Mobbing	r	1.000	-.20
		p	.	.00
		Katılımcı Sayısı	0	214
	İş Sağlığı Ve Güvenliği	r	-.20	1.000
		p	.00	.
		Katılımcı Sayısı	214	0

Tablo 4.16'a göre meslekte çalışma yılı değişkenine göre katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasındaki kısmi korelasyon (r değeri) değeri -.20'dir. Yani, mobbing algılamalarının iş sağlığı ve güvenliğine etki algısı meslekte çalışma yılına göre negative yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durumda önceden oluşturulan H₁₂ kabul edilmiştir.

Tablo 4.17: Hipotezlerin değerlendirilmesi

Ana Hipotez 1: Çalışanların Mobbing algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H2: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak cinsiyete göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H3: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak aylık kazancın yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H4: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H5: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak istihdam biçimine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H6: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak İşle İlgili Çıkarılan Kanun ve Yönetmelikleri bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H7: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak görev ve sorumluluklarını bilme durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H8: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak yaşa göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H9: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak öğrenim düzeyine göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H10: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak medeni duruma göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H11: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak çalışılan departmana göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H12: Çalışanların Mobbing algısının İş Sağlığı ve Güvenliğine etki algısı arasında kontrol değişkeni olarak meslekte çalışma yılına göre anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL

5. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini korumaya yönelik önlemlerin uygulanmasıyla beraber işletmelerin, işverenlerin, ülkenin maddi ve manevi kayıplarını da önlemektir. Bu yüzden iş kazalarının önlenmesinde tehlikelerin kaza olmadan görülmesi ve ortadan kaldırılması ya da etkilerinin azaltılması daha anlamlı olmakta ve bunu yapabilmek için bazı yöntemlerden yararlanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri de risk değerlendirmesi olarak görülmekte ve işyerlerinde uzmanlar tarafından aktif şekilde uygulanmaktadır. Bu yöntemle amaç işyerlerindeki görülebilen tehlikelerin önceden belirlenmesi ve buna göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasını sağlamaktır.

Bu araştırma, Ankara ilinde telekomünikasyon sektöründe çalışan personelin mobbing algısının iş sağlığı ve güvenliği algısı üzerindeki etkisinin ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, 214 kişi üzerinde anket yöntemine başvurulmuştur.

Çalışma sonucunda yapılan testler ve testlerin analizi sonrası aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun kadınlardan (% 75) olduğu ortaya çıkmıştır. Yine, katılımcıların yaş dağılımlarında %15'inin 20-30 yaş aralığında, %57'inin 31-40 yaş aralığında, %26'sının 41-50 yaş aralığında ve %3'ünün ise 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların %15'inin lise mezunu, %35'inin ön lisans mezunu, %36'sının lisans mezunu, %13'ünün yüksek lisans ve %2'sinin ise doktora mezunu olduğu ortaya çıkmıştır.

Yine, araştırmaya katılanların % 17'sinin bekâr, % 80'inin evli ve % 3'ünün ise boşanmış olduğu ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların % 20'sinin ticari, % 15'inin idari ve % 65'inin ise operasyon departmanında görevli olduğu ortaya çıkmıştır.

Yine, araştırmaya katılanların % 7'sinin 3 yıl altı, % 11'inin 3-5 yıl, % 29'unun 6-8 yıl, % 17'sinin 9-11 yıl, % 5'inin 12-14 yıl ve % 31'inin ise 15 yıl ve üstü mesleki çalışma süresine sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların % 37'sinin aylık kazancın harcamaları karşıladığı, % 63'ünün ise karşılamadığı ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların % 46'sının sosyal ve özlük haklarını yeterli bulduğu, % 54'ünün ise sosyal ve özlük haklarını yeterli bulmadığı ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların istihdam biçimi dağılımda, %882inin kadrolu personel, %12'sinin firma personeli olduğu görülmüştür.

Yine, araştırmaya katılanların meslekte strese neden olan faktörlere ilişkin görüşlerinde, en önemli faktörün personel eksikliği olduğu ortaya çıkmıştır (% 55.1). Bu faktörü, iş yükünün fazlalığı (% 50.5), iletişim sorunları (% 45.3), idareden kaynaklı sıkıntılar (% 29), çalışma süresinin uzunluğu (% 20.6) ve tayin konusunda yaşanan sıkıntılar (% 5.1) gibi faktörlerin takip ettiği görülmüştür. Bu sonuçlarda ayrıca, araştırmaya katılanların, meslekte strese neden olarak, eğitim eksikliği, kişisel sorunlar (sağlık gibi) ve ücret sorunları gibi faktörleri diğer neden olarak gördüğü ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların % 90'ının mesleğini sevdiğini, % 10'unun ise mesleğini sevmediği ortaya çıkmıştır.

Yine araştırmaya katılanların % 71'inin kanun ve yönetmelikleri bildiği, bunun yanında % 29'unun bu kanun ve yönetmelikleri bilmediği ortaya çıkmıştır. Buna göre, iş ile ilgili yönetmelikleri bilen personel sayısının, bilmeyen personel sayısından fazla olduğu ifade edilebilir. Kendi işi ile ilgili Kanun ve Yönetmelikleri tüm çalışanların bilmeleri gerekmesine rağmen az sayılmayacak bir oranda (%29) alışanlar kanun ve yönetmelikleri bilmedikleri anlaşılmaktadır. Bu oranı azaltabilmek için çalışanlara kanun ve yönetmelikler hakkında bilgilendirme yapılabilir.

Son olarak, araştırmaya katılanların % 90'ının görev ve sorumluluklarını bildiği % 10'unun ise bilmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların mobbing lği içerisinde yer alan ifadelere 1.55'lik düzeyde katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu lek içerisinde yer alan ifadelere katılımcıların düşük ve çok düşük düzeyli bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların “Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.” İfadesi için çok düşük düzeyli bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Ort.=1.22). Yine, “İş arkadaşlarımla benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.” İfadesi için katılımcıların

düşük düzeyli (Ort.=2.12) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “İş arkadaşlarımla sürekli bana baktığı izlenimine katılıyorum.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.54) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “Molalarda yalnız kalıyorum.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.47) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.44) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.26) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “Yaşam biçimim eleştiri odağı haline geliyor.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.39) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “İş arkadaşlarımla kişisel eşyalarıma zarar veriyor.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.29) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Yine, “İş arkadaşlarımla özelime girdiğini düşünüyorum.” İfadesi için katılımcıların çok düşük düzeyli (Ort.=1.38) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların iş sağlığı ve güvenliği ölçeği içerisinde yer alan ifadeler ise 3.51’lik düzeyde bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Bu boyut içerisinde en yüksek değerli ortalamayı “yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmaya yardımcı olur. (Ort.=4.14)” ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların çoğu, kendi görüş ve ifadelerini içeren tüm düşüncelere yönetim tarafından önem verildiği takdirde iş yerine olan güvenlerinin artacağını düşünmektedir. İş sağlığı ve güvenliği algı düzeyini ortaya koyan en yüksek düzeyli diğer ifadelerin ise sırası ile “Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor. (Ort.=4.09)” Ve “İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli. (Ort.= 4.09)” ve “İş arkadaşlarımla güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmaya yardımcı olur. (Ort.=4.08)” ifadelerine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar, yöneticilerinin her ne kadar işyerine ilişkin gerekli güvenlik ekipmanlarını sağladığını ifade etse de, bununla beraber yönetimin kendilerine ücretlerde iyileşme sağlaması gerektiği hususuna dikkat çekmişlerdir.

İş sağlığı ve güvenliği ölçeği içerisinde katılımcıların en düşük değerli ortalamayı ise “İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam. (Ort.=2.40)” ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yani katılımcıların çoğunun, işyerindeki güvenliğin artırılmasında etkin bir role sahip olabileceklerini düşündüğü ifade edilebilir. Bu bağlamda, işe ilişkin alınacak güvenlik önlemlerinde ilgili personellerden de faydalanılmalıdır. Bu ifadeyi de

sırası ile “Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.(Ort.=2.72)”, “Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur. (Ort.=2.73)”, “Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar. (Ort.=2.93)” ve “Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır. (Ort.=2.94)” ifadelerinin takip ettiği ortaya çıkmıştır. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların çoğu, yönetimin işyerine ilişkin birtakım güvenlik önlemlerini almadığını, işyerinde istenmeyen olayların her zaman olacağını düşündükleri ifade edilebilir.

Yine, “Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” İfadesi için katılımcıların yüksek düzeyli (Ort.=4.00) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Yine, “Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” İfadesi için katılımcıların yüksek düzeyli (Ort.=4.05) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Yine, “Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” İfadesi için katılımcıların yüksek düzeyli (Ort.=3.82) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Yine, “Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.” İfadesi için katılımcıların yüksek düzeyli (Ort.=3.96) bir katılım gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmada ayrıca katılımcıların Mobbing algısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği algısı arasındaki ilişkinin ortaya konmasında korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, katılımcıların mobbing algılamaları ile iş sağlığı ve güvenliği algılamaları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, mobbing algı düzeyi azaldıkça katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik algılama düzeylerinde artış meydana gelecektir.

Bu bağlamda, araştırmada ayrıca katılımcıların Mobbing algısının iş sağlığı ve güvenliği algısına etkisi cinsiyet, aylık kazancın yeterlilik durumu, sosyal ve özlük hakların yeterlilik durumu, istihdam biçimi, işle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri bilme durumu, görev ve sorumluluklarını bilme durumu, yaş, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalışılan departman ve meslekte çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı bir ilişki

doğurup doğurmadığı da test edilmiştir. Kısmi korelasyon analizi sonucunda söz konusu değişkenlere göre negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırma ve analizlerin değerlendirilmesi sonucunda iş yerlerinde;

- a. Risk değerlendirme süreci yeniden ele alınarak psiko-sosyal risklerin değerlendirilmesi,
- b. Çalışanların yaş ve cinsiyet bakımından en uygun işe yerleştirilmeleri ve kendilerine gerçek kariyer planı sunulması,
- c. Emekliliğine yaklaşan personel için «emeklilik programı», «emekliliğe alıştırma» gibi sosyal programlar sunulması,
- d. Departmanlar arası iletişim sorunlarının çözülmesi,
- e. Yönetim ile çalışanlar arası iletişimin şeffaf ve net kurulmasının sağlanması,
- f. Ara ve orta düzey yönetici pozisyonları için kişisel gelişim ve iletişim eğitimleri verilmeli,
- g. İş yeri ortamında çalışanların kendi aralarında doğru ve düzeyli bir iletişim ortamının sağlanması,
- h. Gerek çalışanlarca yöneticilerine gerekse de yöneticilerin çalışanlarına doğru ve zamanında geri bildirim verebilmelerini sağlayacak politikaların yürütülmesi,
- i. «İş yapana verilir» algısının çalışma ortamından kaldırılması, tüm çalışanların etkin bir şekilde iş yerinde rol almasının sağlanması,
- j. Çalışanlara sosyal ve özlük hakları konularında eğitim ve bilgilendirmelerde bulunulması,
- k. Çalışanların hak ve sorumlulukları ile ilgili eğitim ve bilgilendirme toplantıları yapılması,
- l. İzin politikasının etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi,
- m. Etkin ve adil bir maaş politikasının yürütülmesi,
- n. Kadın çalışanlar için ayrı sosyal imkanlar (kreş yardımı, özel izin politikası, fazla mesai şart konulmaması, gece mesai şartı konulmaması vb.) sağlanması,
- o. Çalışanların kendilerini yalnız hissetmemeleri, değersiz görüldüğü gibi bir algı içerisine girmemeleri için sosyal programları düzenlenmesi,

ile iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının meydana gelmesinde rol oynayan ve kolaylıkla görülemeyen bir psiko-sosyal faktör olan mobbingin ortadan kaldırılması,

meydana gelebilecek iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının önlenabilir bir unsur olduğu söylenebilir. Sadece mobbing olarak baktığımız durum aslında ülkeye, işletmelere, topluma ciddi zararlar veren, kendisi kadar sonuçları da ağır olan bir durumdur. İşletmelerde mobbing faktörünün yol açtığı iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının önlenmesinde proaktif yaklaşım olan risk değerlendirmesi çalışmalarının önemli ölçüde istenmeyen sonuçların ortadan kaldırılmasını sağlayacağı açıktır. İşletmelerde, görülebilen tehlikelere ek olarak mobbing faktörünün de risk değerlendirmelerine dahil edilmesi iş kazalarının meydana gelmemesinde ya da meslek hastalıklarının ortaya çıkmamasında etkin bir rol üstlenecektir.



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Altınel, H., 2011. *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arıcı, K., 1999. *İş sağlığı ve güvenliği dersleri*, Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları.
- Aydın, İ. P., 2000. *İş yaşamında stres*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z., 1993. *Stres ve başa çıkma yolları*, İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cambridge International Dictionary of English, 1995. London: International.
- Barrios, L. L. ve Sleet, A. D., 2004. *Adolescent injuries and violence in international encyclopedia of the*, Newyork: Social and Behavioral Sciences.
- George, D., ve Mallery, M. , 2010. *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Çobanoğlu, Ş., 2005, *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Swartz R. D., ve Elliot, G. P., 2003. *Mobbing işyerinde duygusal taciz*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirbilek, T., 2005. *İş güvenliği kültürü*, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Demircioğlu, A. M., 2011. *İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu*. Prof. Dr. Sarper Süzek' e armağan (2.cilt). (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dizdar, E. N., 2006. *İş güvenliği*, İstanbul: ABP Yayıncılık.
- Erkul, İ. ve Gökçek, N., 2000. *Uygulamalı sosyal politika dersleri - Türk iş hukuku*. Eskişehir: Birlik Ofset.
- Gerek, N., 2000. *İş sağlığı ve iş güvenliği*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gökçe, A., 2008. *Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*, Ankara: Öğreti Yayıncılık.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö., 2008. *Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri (Düzce İl örneği)*, Ankara: Milli Eğitim Yayınları.
- Kırel, Ç., 2008. *Örgütlerde psikolojik taciz ve yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Koçel, T., 2003. *İşletme yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kurt, R., 2013. *Herkes için iş sağlığı ve güvenliği rehberi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

- Poussard, M. J. ve Çamuroğlu, İ. M., 2009. *Psikolojik taciz iş yerindeki kâbus*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Şencan, H., 2015. *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tınaz, P., 2006. *İş yerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P., 2011. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P., Bayram F. ve Ergin H., 2008. *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Tınaz, P., 2008. *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Tutar, H., 2004. *İşyerinde psikolojik şiddet*, Ankara: Platin Yayınları.
- Yamane, T., 2001. *Temel Örnekleme yöntemleri*. Çeviren: A. Esin. M. A. Bakır, C. Aydın. E. Gürbüzel. İstanbul: Litaratür Yayınları.
- Yiğit, A., 2013. *İş güvenliği*. Bursa: Dora Yayınları.

Sürekli Yayınlar

- Aydın U., 2012. İş sağlığı ve güvenliği kanun tasarısı üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, **25** (26), ss. 10-35.
- Aydın, Ş., Şahin, N.ve Uzun, D., 2007. Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **16** (2), ss. 61-74.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M., 2008. Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, **19**(2), ss. 135-148
- Dereli T. (2008). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları açısından Türkiye’de sendika özgürlükleri ve yeni yasa taslağının değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, **54** (13), ss. 229-320.
- Durmuş, E., 2007. İşyerinde psikolojik şiddet: yıldırma, *Çalışma Ortamı Dergisi*, **51** (93), ss. 16-17
- Gül, H. ve Ağıröz, A., 2011. Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerinde bir uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, **13** (2), ss. 27 47.
- Güzel, A. ve Ertan, E., 2008. Karar incelemesi: işyeri sendika temsilcilerine yönelik psikolojik taciz ve kötü niyet tazminatı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, **1** (4), ss. 149 169.
- Kabakçı M., 2009. İş sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemindeki yeri, *TBB Dergisi*, **86** (5), ss. 249- 267.
- Kaplanoğlu, E., 2014. Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM’ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. Ekim. **20** (11), ss. 131-150.
- Karacan, E.ve Erdoğan, Ö. N., 2011. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **1** (8), ss. 102-116.
- Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M., 2006. Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli ayrımı bağlamında işyerinde yıldırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **61**(4), ss. 145-176.

- Keleş, H. N., 2011. Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), ss. 129-139.
- Kırel, Ç., 2007. Örgütlerde mobbing yönteminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (8), ss. 317-334.
- Kırel, Ç., 2007. Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), ss. 317-334.
- Kozak, M., A. ve Uca, S., 2007. İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing), *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 19 (223), ss. 21-23.
- Leymann, H., 1996. The content and development of mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), ss. 165-184.
- Mercanlıoğlu, Ç., 2010. Çalışma hayatında psikolojik tacizin nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss. 37-46.
- Özgen, H. ve Mimaroglu, H., 2007. Örgütlerde güncel bir sorun “mobbing”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(1), ss. 269-286.
- Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. M., 2008. Mobbing’in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (21), ss. 37-60.
- Salin, D., 2003. Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), ss. 425-441
- Şahin, S., 2015. Yeni bir yaklaşım: iş sağlığı ve güvenliği’nde mobbing faktörünün önemi ve etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (9), ss. 489-505.
- Tehrani, N., 2004. Bullying: a source of chronic post traumatic stress, *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3), ss. 357-366.
- Tetik, S., 2010. Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18), ss. 81-89.
- Tiyek, R., 2011. Yıldırma ve yönetim becerileri üzerine bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2 (1), ss. 113-142.
- Yüçetürk, E., 2002. Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: düş mü? Gerçek mi?, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 57 (11), ss. 973-984,

Yüçetürk, E. ve Öke M. K., 2005. Mobbing and bullying: legal aspects relating to workplace bullying in Turkey, *South East Europe Review-SEER*, **8** (2), ss. 61 -70.



Diğer Yayınlar

- Aldıg, E., (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Doğu Üniversitesi SBE.
- Bayılmış, O. Ü., (2013). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Farkındalık Değerlendirmesi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Alan Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yalova: Yalova Üniversitesi SBE.
- Biçer, B., (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Kalite Yönetimi ile İlişkisi ve bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Çakır, B., (2006). *İş Yerinde Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Gençer Ç., (2014). *İş 'te Sağlık İşte Güvenlik*, Elazığ: Fırat TV programı, F.Ü.
- Güler, M., (2011). *İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi, İETT Örneği, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/> [Erişim tarihi: 10.09.2017].
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/12/20031209.htm> [Erişim tarihi: 10.09.2017].
- Johnston, J., (2004); *Those who can, do. Those who can't, Bully, Health and Safety for Beginners*, <http://ebookbrowse.com/those-who-can-do-those-whocant-bully-pdf> d30247626, [Erişim tarihi: 09.01.2011].
- Lourogo, E., (2007). *Cycle of Seminars on the Challenges of Occupational Diseases Worldwide, Seminar IV: Occupational diseases: Monitoring, Recognition And Compensation*, Kribi, Cameroon, International Social Security Association, 13 15 March.
- Mercan, N., (2007). *Örgütlerde Mobbing'in Örgüt İklimiyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Öner, S., (2014). *İş Sağlığı, İş Güvenliği ve Sağlık Çalışanları, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Özkan, G. V., (2011). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.

- Perçin, E., (2016). *İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Teknolojik Gelişmelerin Mobbing İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Gedik Üniversitesi SBE.
- Quigg, A. M., (2005). The Resonance of le Harcèlement Moral, Mobbing or Bullying in the Performing Arts Workplace, http://neumann.hec.ca/aimac2005/PDF_Text/Quigg_Anne-Marie.pdf [Erişim tarihi: 10.09.2017].
- Şengül, C., (2017). *İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi İle İşyeri Sendika Temsilcileri Arasındaki İlişki Ve Güvenceleri Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- TMMBO (2014). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Makina Mühendisleri Oda Raporu.
- Toğaçar, M., (2015). *Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliği Kültürünün Yaygınlaştırılmasına Yönelik Web Tabanlı Uygulama, Yüksek Lisans Tezi*, Elazığ: Fırat Üniversitesi FBE.
- Uzar, N. G., (2014). *Elektrik Bağlantı Elemanlarında Risk Analizi Tezsiz Master Bitirme Projesi Ödevi*, İstanbul: Üsküdar Üniversitesi SBE. www.resmigazete.gov.tr [Erişim tarihi: 09.01.2003].
- Yanturalı, B., (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Değerlendirmesi ve Bir Uygulama Çalışması, Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi FBE.

EKLER



EK-1

ANKET FORMU

I. BÖLÜM

Saygıdeğer Okulumuzun Paydaşları;

Bu ölçek formu, “**Psikolojik Yıldırma’nın İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisini**” tespit etmek üzere hazırlanmıştır

“ Ölçek formuna Ad ve Soy Ad yazmanıza gerek yoktur. ” Soruları samimi ve objektif olarak cevaplamanız elde edilecek bulgular açısından çok önemlidir. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız. Vereceğiniz cevaplar yalnız bilimsel araştırma amacı ile araştırmacı tarafından kullanılacak olup hiçbir şekilde Kurum’u çağrıştıran söz ve söz öbeği, logo, simge vs. kullanılmayacaktır.

Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Ali Güngör

Bahçeşehir Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme, MBA

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Bahçeşehir Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme, MBA

Danışman

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

I. Cinsiyetiniz?

1 () Erkek 2 () Kadın

II. Yaşınız?

1 () 20–30 Yaş 2 () 31–40 Yaş 3 () 41–50 Yaş 4 () 51 Yaş ve üzeri

III. Öğrenim Durumunuz?

1 () Lise 2 () Ön Lisans 3 () Lisans (Üniversite) 4 () Yüksek Lisans 5 () Doktora

IV. Medeni Durumunuz?

1 () Bekâr 2 () Evli 3 () Boşanmış

V. Departmanınız..... (Ticari, İdari ve ya Operasyon)

VI. Meslekte çalışma yılınız?

1 () 1–3 yıl 2 () 3–6 yıl 3 () 6–9 yıl 4 () 9–12 5 () 12–15 6 () 15+

VII. Aylık kazancınız harcamalarınızı karşılıyor mu?

1 () Evet 2 () Hayır

VIII. Sosyal ve özlük haklarınızın yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

1 () Düşünüyorum 2 () Düşünmüyorum

IX. İstihdam biçiminiz?

1 () Kadrolu 2 () Firma

X. Sizce meslekte strese neden olan en önemli faktör hangisi /hangileridir?

1 () Personel eksikliği.

2 () İletişim sorunları.

3 () İş yükünün fazla olması.

4 () Çalışma süresinin uzunluğu.

5 () İdareden kaynaklı sıkıntılar.

6 () Tayin konusunda yaşanan sıkıntılar.

7 () Diğer...

XI. Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

XII. İşinizle ilgili çıkarılan kanun ve yönetmelikleri biliyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır

XIII. Görev ve sorumluluklarını biliyor musunuz?

1 () Evet 2 () Hayır 3 () Kısmen

II. BÖLÜM

PSİKOLOJİK YILDIRMA ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar.							
İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar.							
İş arkadaşlarım arkamdan konuşur.							
İş arkadaşları ile düşmanca ilişkilerim vardır.							
İş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane ararlar.							
İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum.							
İş arkadaşlarımdan beni ret ettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum.							
İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum.							
İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.							
Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum.							
Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum.							
İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi düşünüyorum.							
İş arkadaşlarımdan benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum.							
Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.							
İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum.							
İş arkadaşlarımdan sürekli bana baktığı izlenimine katılıyorum.							
Molalarda yalnız kalıyorum.							
Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum.							
Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum.							
Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum.							
Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor.							
Yaşam biçimim eleştiri odağı haline geliyor.							
İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.							
İş arkadaşlarımdan özelime girdiğini düşünüyorum.							
İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştiride bulunuyorlar.							

İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım.								
Hiçbir şey işten daha önemli değildir.								
İşim benim için her şeyden önce gelir.								
Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.								
İş için kullanmadığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.								
Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.								
Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir.								
Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir.								
Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.								
Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.								
Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum.								



III. BÖLÜM

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kararsızım	(4) Katılıyorum	(5) Tamamen Katılıyorum
Yöneticimin güvenli davranışım için beni ödüllendirmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur					
Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
Yönetimin tavsiyelerimi dinlemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
Sık güvenlik eğitimi almamız daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
Gerekli ekipmanın daha sık temin edilmesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmama yardımcı olur					
İş arkadaşlarımdan güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmama yardımcı olur.					
Güvenli davranışım için ödüllendirilmem (fazla ücret) daha güvenli çalışmama yardımcı olur					
Yönetimimiz yeterli güvenlik ekipmanı sağlıyor.					

Yönetimimiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol eder.					
İş yerimde hatasız olduğumdan emin olmak için ekipmanları kontrol ederim.					
İş yerimdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgilenmeli.					
İş yerimdeki herkes güvenli bir biçimde çalışır.					
İş yerimdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor					
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu iyi bir eğitim görmediğim içindir.					
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu neyi yanlış yaptığımı bilmediğim içindir.					
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu çalışmayı hemen tamamlamam gerektiği içindir					
Ben güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsam bu doğru ekipman temin edilmediği veya ekipman çalışmıyor olduğu içindir.					
Güvenlik biz meşgul olana kadar geçerlidir sonra başka şeyler öncelik alır.					
Eğer sürekli güvenlik hakkında endişelenirsem işimi yapamam.					
İşimde risk almaktan kaçamam					
Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur.					
İş yerimdeki güvenliği arttırmak için hiçbir şey yapamam					

Dikkatli biri olduğum için kaza yapma olasılığım düşük.					
Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar.					
Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olacaktır.					
İşimin normal sürecinde, hiçbir tehlikeli durumla karşılaşmam.					
Herkes kaza yapmak konusunda eşit riske sahiptir.					
Gerek önlemleri almayan insanlar başlarına gelenlerden kendileri sorumludurlar.					
Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ediyor, ama ben buna inanmıyorum.					
Yeni ekipman ve prosedürleri bildiğimden emin olurum.					
Yönetimimiz yalnızca işimizi güvenli olmayan biçimde yapmadığımızda fark eder, ama güvenli şekilde çalıştığımızda bunu fark etmez.					

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Ankara’da doğdum. Babam Devlet memuru, annem ise ev hanımı olup iki kardeşiz.

İlk ve ortaokulu Afyonkarahisar’da bulunan Kocatepe İlk Okulu ve Şemsettin Karahisari Orta Okulu’nda 1999 yılında tamamladım. Sonra Afyon Milli Piyango Anadolu Lisesi’nden 2003 yılında mezun oldum. Aynı yıl Konya Selçuk Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü’nü kazandım ve 2007 yılında mezun oldum.

Kariyerime Eskişehir merkezli bir inşaat şirketinde 1 yıl çalıştıktan sonra Türk Telekom A.Ş.’nin yeni mezun işe alım programı kapsamında Ankara İl Telekom Müdürlüğü’nde Mühendis olarak göreve başladım.

Askerlik görevimi yerine getirmek amacıyla 2008 yılında Şirket’ten ayrıldım ve yine askerlik sonrasında 2009 yılında yeniden Türk Telekom’daki görevime geri döndüm. 2010 yılında Ankara Bölge Müdürlüğü bünyesinde bulunan Sincan Telekom Müdürlüğü’ne Operasyon Müdürü olarak atandım ve halen aynı görev de çalışmaya devam etmekteyim.

2013 yılında C Sınıfı, 2014 yılında ise B Sınıfı İş Sağlığı ve Güvenliği Sertifikası alarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda da aktif görev yapmaktayım.

Amatör olarak spor yapmayı ve seyahat etmeyi severim.

Ali GÜNGÖR