



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM BİLİM DALI

KAMU VE ÖZEL EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA UYGULANAN
MOBBİNGİN İNCELENMESİ

Tuğçe GÖKALP

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

**KAMU VE ÖZEL EĞİTİM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARA UYGULANAN
MOBBİNGİN İNCELENMESİ**

Tuğçe Gökcalp

T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİM BİLİM DALI

Prof.Dr. Türkmen Derdiyok

Yüksek Lisans Tezi

Ankara 2018

KABUL VE ONAY

Tuğçe Gökalp tarafından hazırlanan “Kamu Ve Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınlara Uygulanan Mobbingin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 22.01.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Yrd. Doç. Dr. CAVİT ELGEZDİ

Danışman: Prof. Dr. Tükmén DERDİYOK

Üye: Yrd. Doç. Dr. Çağlar DOĞRU

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin üç yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

23/01/2018

Tuğçe Gökcalp



TEŞEKKÜR SAYFASI

Tez yazma süresince sabrını ve yardımını esirgemedен, rehberliği ile tezimi tamamlamamda değeri ölçülemez desteği olan danışmanım ve sevgili hocam Prof. Dr. Türkmen DERDİYOK'a;

Bu süreçte her zaman beni destekleyip, bana inanan, pes ettiğim zamanlarda bile beni cesaretlendiren sevgili dostlarım Aksu Gülay EMERCE, Melike EMERCE, Özge Tuğçe SELVİ' ve Ceren ÖZBEK'e;

Tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan maddi, manevi desteklerini esirgemeyen, tüm başarılarımın sebebi olan, ne olursa olsun bana inancımı hiç kaybetmeyen ve her zaman bana umut olan en kıymetlilerim Ayşe GÖKALP, Nesuh GÖKALP ve Fevzi Can GÖKALP'e sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Gökalp, Tuğçe. Kamu ve Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınlara Uygulanan Mobbingin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Günümüzde kadınların ev dışına çıkıp, ekonomik alanda kendilerine yer bulmasının sağlanmasına yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmektedir. Geçmişte ve günümüzde yürütülen bu çalışmalar sonucunda, kadınlar bugün geçmişe kıyasla çalışma hayatında daha fazla oranlarda yer almaktadırlar. Bu gelişmelerin temel etkenleri arasında ise çok sayıda uluslararası organizasyonun çabaları yatmaktadır. Gerek dünyada gerekse ülkemizde kadın hakları ile ilgili pek çok gelişme kaydedilse de kadınların çoğu hala ayrımcılığa maruz kalmakta ve gerek iş yaşamı gerekse sosyal yaşamda erkeklere oranla daha çok sorunla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Bugün çalışma hayatında pek çok kişi psikolojik şiddete maruz kalmakta, psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkilenmektedirler. Psikolojik şiddetin oluşumunu tek bir sebebe bağlamak mümkün olmasa da sağlıklı bir toplum yaşamı için nedenlerinin ve sonuçlarının analiz edilmesi ve önleyici tedbirler alınması gerekmektedir.

Bu araştırmada; eğitim sektöründe kadınlara uygulanan mobbingin ‘‘kamu ve özel sektör’’ arasındaki farklılığın ve mobbingi uygulayan kesimin ‘‘kadın yönetici ve erkek yönetici’’ farkının eğitim sektöründe çalışan kadınlar üzerindeki etkilerinin neler olduğunun gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, Mobbing, Kadın Hakları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kadınlara Yönelik Pozitif Ayrımcılık

ABSTRACT

Gökalp, Tuğçe. Detailed Examination of Mobbing applied to Women Working in Public and Private Education Sectors, M.Sc. Thesis, Ankara, 2018.

Today, many studies have been carried out to ensure that women go out of their homes and find places for themselves in the economic arena. As a result of these studies carried out in the past and today, women are now more involved in the working life than in the past. The main factors behind these developments are the efforts of numerous international organizations. Even though there are many developments in women's rights both in the world and in our country, most of the women are still exposed to discrimination and have to deal with more problems than men in business life and social life. Today, many people are exposed to psychological violence in their working lives and are affected both physically and psychologically. Although it is not possible to link the occurrence of psychological violence just to a single cause, it is necessary to analyze the causes and consequences in order to take preventive measures for a healthy community life.

In this study; it is aimed to observe and evaluate the difference between the mobbing applied to women working at the education sector in the "public and private sector" and the effects of the mobbing difference applied by a "women manager and male manager".

Key words: Psychological Violence, Mobbing, Women's Rights, Human Resources Management, Positive Discrimination for Women

İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR.....	vi
TABLolar	vii
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM.....	3
1.1 TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE GENEL BİR BAKIŞ	3
1.2 EĞİTİM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM POLİTİKALARI.....	4
1.3 İSTİHDAM ŞEKİLLERİ.....	5
1.3.1 Kamu Personelinin İstihdam Şekilleri:.....	5
1.3.2 Özel Sektördeki İstihdam Şekilleri.....	6
1.4 SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI	7
1.5 TÜRKİYE'DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI.....	8
1.6 KADIN İSTİHDAMI KONUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR	9
1.7 KADIN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER.....	10
1.7.1 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA KADIN İSTİHDAMI.....	12
1.7.2 Birleşmiş Milletler Sistemi.....	13
1.8 KADINLARA UYGULANAN POZİTİF AYRIMCILIK	14
2.BÖLÜM.....	18
2.1. Mobbing Tanımının Kavramsal Gelişimi	18
2.2. MOBBİNG DAVRANIŞLARI	19
2.2.1. Bireyin Kendisini İfade Etmesini Engelleyen Saldırıları	21
2.2.2. Sosyal İlişki Kurmaya ve Bireylerarası İletişim Geliştirmeye Karşı Saldırıları.....	21
2.2.3. Bireyin Toplum İçindeki Yeri ve Prestijine Yönelik Saldırıları	22
2.3 MOBBİNG'İN NEDENLERİ.....	23
2.3.1. Yöneticinin Mobbing Yapma Nedeni	24
2.3.2. İş Arkadaşlarının Mobbing Yapma Nedeni	25
2.3.3. Alt Çalışanların Mobbing Yapma Nedeni.....	25

2.4. MOBBİNG'E ORTAM HAZIRLAYAN BAŞLICA ORGANİZASYONEL ÖZELLİKLER	26
2.4.1. İş Organizasyonundaki Bozukluklar ve İlgisiz Yönetim	26
2.4.2. Kötü Çalışma Yönetimi	26
2.5. MOBBİNG, STRES, SAĞLIKTA BOZULMA İLİŞKİSİ	27
2.5.1. Mobbing Kaynaklı Fiziksel ve Psikosomatik Rahatsızlıklar	27
2.5.2. Mobbing Kaynaklı Psikolojik Rahatsızlıklar	28
2.5.3. Mobbing İntihar İlişkisi.....	29
2.6. MOBBİNG SONUÇLARI	30
2.6.1. Aile Hayatına Etkileri	30
2.6.2. Organizasyon Üzerine Etkileri	30
2.6.3. Hedef Çalışan Üzerine Etkileri	31
2.7. MOBBİNGİN YASAL VE CEZÂİ YAPTIRIMLARI	31
2.8. ÜLKEMİZDE MOBBİNG DAVALARINA GENEL BİR BAKIŞ	32
2.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	35
2.9.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	35
2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	39
3.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU	39
3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	39
3.3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	40
3.3.1. Araştırma Problemi	41
3.3.2. Araştırmanın Hipotezleri	41
3.4 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI	42
3.5 VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	42
3.5.1. Araştırmanın Türü	42
3.5.2. Verilerin Analizi	43
3.6 ARAŞTIRMANIN BULGULARI	44
3.7 HİPOTEZLERİN ANALİZİ	83
SONUÇ	94
KAYNAKÇA.....	97
EK A.....	102
EK B.....	103

ÖZGEÇMİŞ..... 105



KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önlenmesi Sözleşmesi

ILO: Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü

M: Madde

M.K: Medeni Kanun

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TABLULAR

Tablo 3.1 Araştırmaya katılanların yaş dağılımı

Tablo 3.2 Araştırmaya katılanların eğitim durumu dağılımı

Tablo 3.3 Araştırmaya katılanların medeni hal dağılımı

Tablo 3.4 Araştırmaya katılanların iş yerindeki kıdem yıllarının dağılımı

Tablo 3.5 Araştırmaya katılanların çalıştıkları sektör dağılımı

Tablo 3.6 Araştırmaya katılanların meslek dağılımı

Tablo 3.7 Araştırmaya katılanların yöneticilerinin cinsiyetlerinin dağılımı

Tablo 3.8 Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.9 Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.10 Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.11 Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.12 Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.13 Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.14 Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.15 Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.16 Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.17 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.18 Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.19 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.20 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.21 Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.22 Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.23 Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.24 Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.25 Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.26 Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.27 Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.28 Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.29 Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.30 Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.31 Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.32 Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.33 Araştırmaya katılanların “Özel yaşamımla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.34 Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.35 Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.36 Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.37 Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Tablo 3.38 Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.39 Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.40 Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatammış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.41 Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.42 Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.43 Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.44 Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.45 Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.46 Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.47 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.48 Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.49 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.50 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.51 Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.52 Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.53 Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.54 Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.55 Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.56 Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.57 Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.58 Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.59 Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.60 Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.61 Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.62 Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.63 Araştırmaya katılanların “Özel yaşamımla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.64 Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.65 Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.66 Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.67 Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Tablo 3.68 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalma arasındaki ilişki

Tablo 3.69 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilme arasındaki ilişki

Tablo 3.70 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilme arasındaki ilişki

Tablo 3.71 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanma arasındaki ilişki

Tablo 3.72 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanması arasındaki ilişki

Tablo 3.73 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile iş arkadaşlarının bireyi yok sayması arasındaki ilişki

Tablo 3.74 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılma arasındaki ilişki

Tablo 3.75 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalma arasındaki ilişki

Tablo 3.76 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile işyerinde dini, siyasi görüş, özel yaşam ve milliyetle alay edilmesi arasındaki ilişki

Tablo 3.77 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilmesi arasındaki ilişki

GİRİŞ

Günümüzde dünyaya bakıldığında nüfus yoğunluğunun neredeyse yarısını kadınlar yarısını erkekler oluşturmalarına rağmen kadın ve erkeklerin ekonomik ve toplumsal kalkınmadan eşit yararlanamadıkları sonucuna varılmaktadır. Ülkemize bakıldığında da toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçmek için yapılan çalışmalarda, kadınların ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin verilerinde sürekli bir iyileşme görülse de hem ulusal hem de uluslararası düzeyde kadınların toplumsal yaşamdaki konumu arzu edilen noktada değildir. Erkeğin egemen olduğu kültürlerde yaşayan kadınlar ciddi ayrımcılıklara maruz kalmakta, eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamakta bu da onların iş hayatında kendilerine yer bulamamalarına neden olmaktadır. Bu durum yasal olarak kadınlara yönelik daha fazla koruyucu önlem alınması gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Kadınlara yönelik ayrımcılığın önüne geçilmek amacıyla eşitlik ve ayrımcılığın meşru bir çerçevesini çizecek pozitif ayrımcılık çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

Günümüzde kadınların karşılaştığı önemli sorunların başında mobbing ve cinsel taciz gelmesine rağmen ne yazık ki bu konularla ilgili yasal düzenlemeler yapılmamıştır. 4857 sayılı iş kanununda işçinin haklı nedenlerle iş akdini feshetmesine yönelik tanımlamalar bulunmasına rağmen, mobbing ve cinsel tacize yönelik tanımlamalar ve çalışmalar yönünde eksiklikler bulunmaktadır. Hâlbuki kişilerin insan olma hakkından doğan temel hakları doğrultusunda iş yaşamında cinsel taciz ve psikolojik şiddeti önlemek bir gerekliliktir. İşverenlere cinsel taciz ve mobbinge yönelik ciddi yükümlülükler getirilmesi, bu tür çalışmalara ağırlık verilmesi gerekmektedir.

Pek çok çalışan iş yerinde stres faktörleri ile karşılaşmakta ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Günümüzde mobbing üzerine gerçekleştirilen çalışmalar artmış olsa bile, hala çalışanların mobbinge maruz kalma oranları gerçeği yansıtmamakta, pek çok çalışan ise maruz kaldığı mobbing davranışlarının bile farkında olmayarak bunu normale indirgemeye çalışmaktadır.

Mobbingin oluşumunu tek bir sebebe bağlamak mümkün olmasa da proaktif önlemler alınarak mobbinge sebebiyet veren etkenlere yönelik işyerlerinde çalışmalar gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Örgütlerde mobbingin önlenmesinde insan kaynakları yönetimine büyük iş düşmektedir. Bir örgütün kültürü, iklimi ve yöneticilerinin tarzlarına göre kabul edilebilir ve kabul edilemeyen davranış kalıpları belirlenmeli, o örgütte çalışan kişiler bu kalıplara uyum sağlamakla yükümlü tutulmalıdırlar. Çalışılan örgütte belirsizlik hâkimse ve örgütün belirli kuralları yoksa çalışanlar

arasında iletişim ve sosyal ilişki seviyesinin düşük olduğu gözlenmiştir. Yıldırma süreçlerinin önüne geçilebilmesi için, örgüt kültüründe belirsizliğin olmaması gerekir. Örgütte sağlıklı bir ortam oluşturulması için çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir şekilde belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu çalışmada eğitim sektöründe çalışma hayatında aktif rol oynayan kadınlara yönelik gerçekleştirilen mobbing davranışlarının önüne geçilmesinin sağlanmasının gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; eğitim sektörü, kadın istihdamı ve yaşanan sorunlar, yasal düzenlemeler geniş bir biçimde ele alınmakta, özellikleri ve önemi üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde; mobbing tanımı, mobbing davranışları, nedenleri ve sonuçları üzerine inceleme yapılmıştır. Üçüncü bölümde ise mobbing davranışlarında ‘‘kamu, özel sektör’’ ve ‘‘yönetici cinsiyeti’’ ile mobbing davranışlarının ilgisi üzerine yapılan bir araştırma yer almaktadır.



1.BÖLÜM

1.1 TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Günümüzde teknoloji alanında gelişmiş ülkelere bakıldığında, uzun vadeli stratejik planlar oluşturarak nitelikli insan kaynağı yetiştirebilmek amacıyla eğitim altyapılarını kurdukları görülmektedir. Bir ülkenin katma değer yaratıp yaratmadığının görülmesinde, ülkelerin eğitim düzeylerinin belirleyici olduğu gözlenmiştir.

En son yayınlanan Küresel Rekabet Raporu incelendiğinde; ülkemizin 138 ülke arasından 55. sırada yer aldığı görülmekte, gözlenen konum ülkemiz için oldukça düşüktür. Bu düşüklüğün sebepleri incelendiğinde eğitim, sağlık ve iş gücü piyasası verimliliği, kurumların verimliliği gibi faktörler karşımıza çıkmaktadır. Mevcut durumun iyileştirilebilmesi için insan kaynağımızın desteklenmesi önerilmektedir Eğitim alanında ülkemiz ve kişi başı geliri ülkemize yakın olan ülkeler karşılaştırıldığında ortalama eğitim sürelerinin 7,2 ile 11,7 yıl arasında olduğu görülürken, ülkemizde bu süre sadece 6,5 yıl olarak gözlenmiştir. Bu veriler incelendiğinde ülkemizin benzer zenginlikteki ülkelere göre daha az eğitilmiş olduğu görülmektedir. Ülkeler eğitim düzeylerine göre incelendiğinde ise aynı eğitim seviyesindeki ülkelere göre ülkemizin çok daha zengin olduğu gözlenmektedir. Bu veriler ışığında Türkiye'nin zenginlik durumuna göre düşük eğitilmiş olduğu söylenebilir (www.sabanciuniv.edu).

Uluslararası eğitim değerlendirme testi , 72 ülke ve ekonomik bölgede 15 yaşındaki 540 bin öğrenci arasında gerçekleştirilmiş olup, bu 72 ülke ve ekonomik bölgeden 35'ini Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın (OECD) ülkeleri oluşturmaktadır. Ülkemiz eğitim değerlendirme testin de 72 ülke arasında 50. sırada yer almaktadır. Bir önceki yıllardaki test sonuçları ile karşılaştırma yapıldığında ülkemizin performansında gerileme olduğu sonucuna varılmaktadır. Test sonuçlarına bakıldığında uluslararası eğitim değerlendirme testine katılan 20 ülkede ise öğrencilerin sadece yüzde 1'inden azının en yüksek notları aldığı gözlenmiştir. Bu ülkelerden biri de Türkiye. Türkiye'de bu oranın %0,3 seviyesinde olduğu sonucuna varılmıştır (www.pisa.meb.gov.tr).

Ülkemizdeki özel ve resmi okulların dağılımına bakacak olursak, ilkokulların %96'sının resmi, %4'ünün özel olduğu, ortaokulların %6'sının özel geri kalanının resmi olduğu, liselerin ise %73'ünün özel ve %27'sinin resmi statüde olduğu görülmektedir. Meslek ve teknik liselerin ise %94'ü resmi ve %6'sı özel okuldur. Günümüzde özel okul sayısının yıllara bağlı olarak arttığı

gözlenmektedir. Türkiye’de 72’si vakıf, 108’i devlet olmak üzere toplam 180 üniversite ve 8 adet vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. (Ay, 2014: 4).

1.2 EĞİTİM SEKTÖRÜNDE İSTİHDAM POLİTİKALARI

Son yıllarda Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçmek için yapılan çalışmalarda, kadınların ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin verilerinde sürekli bir iyileşme görülse de hem ulusal hem de uluslararası düzeyde kadınların toplumsal yaşamdaki konumu arzu edilen noktada değildir. 2014 yılında Birleşmiş Milletler tarafından yapılan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’nde Türkiye, 105 ülke arasında 71. sırada, Dünya Ekonomi Forumu 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’nda ise 145 ülke içinde 130. sırada yer almaktadır. Üstelik her iki endekste de Türkiye önceki yıllara göre gerçek anlamda bir ilerleme kaydetmemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ülke geneline yaymak için sadece uluslararası düzeyde değerlendirme yapmak, ülke genelinde belli sektörlerde veya genel düzeyde kadın erkek eşitliğinin boyutlarını ortaya koymak yeterli değildir. Bu eşitliği ülke geneline yaymanın ve kadınlara karşı ayrımcılığı önlemenin yolu, yerel düzeyde üretilen politikaların ve sunulan hizmetlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğini ölçmek, sonuçlarını değerlendirmek ve ülke genelinde kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik toplumsal cinsiyete duyarlı ve dönüştürücü politikalar geliştirmekten geçmektedir (www.tepav.org.tr).

Ülkemizdeki kadınların iş gücü katılım oranları ile dünya ortalamaları karşılaştırıldığında, Türkiye’nin kadın istihdamındaki sorunlarının boyutları açık şekilde gözler önüne serilmektedir. Dünya Bankası’nın 2011 verilerini (çevrimiçi <http://data.worldbank.org/country/turkey?locale=tr>, 15.06.2017) dikkate alarak yaptığı çalışmasında, ülkemizde 15 yaş ve üzerindeki kadınların işgücü katılım oranları %29 iken, dünya ortalaması %50 seviyesindedir. Ülkemiz %29 kadın işgücüne katılım oranı ile 200’ü geçkin ülke arasında sondan 20. ekonomi olmuştur. Haziran 2017 verileri incelendiğinde erkeklerin istihdam oranı %66,8 iken kadınlarda bu oranın 29,5 olduğu görülmektedir. İşsizlik oranlarında da cinsiyet kıyaslaması yaptığımızda erkeklerde %8,6 oranında işsizlik gözlenirken, kadınlarda %13,5 oranıyla erkeklere kıyasla çok daha düşük oranda istihdam edildikleri sonucuna varılmaktadır (www.tuik.gov.tr).

Eğitim sektöründe istihdama bakılacak olursak Milli Eğitim Bakanlığı’nın on sekizinci şurasında aldığı 2023 stratejik planları doğrultusunda, MEB ve YÖK arasında gerçekleştirilecek stratejiler ile öğretmen ihtiyaçlarının belirlenmesi, ihtiyaca göre öğretmen yetiştirilmesi gerekliliği belirtilmiştir. Stratejik planlar doğrultusunda ülkemizdeki köy-kent arasındaki eğitim

istihdamındaki dengesizlikleri gidermek amacıyla stratejilerin gerçekleştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir. Son yıllarda gerçekleştirilen eğitime devlet teşviki çalışmalarının devamlılığı sağlanarak, özel okul sayılarının artırılması ile birlikte devletin eğitim harcamalarının azaltılması amaçlanmaktadır. Stratejik plan maddelerinin arasında, eğitimcilerin ekonomik durumlarını iyileştirmeye yönelik çalışmalarda yer almaktadır.

TÜİK'in 2017 Haziran istihdam raporu incelendiğinde ülkemizde kadın ve erkek istihdamları açısından çok büyük bir fark olduğu ve kadın istihdamına yönelik teşvik çalışmalarına ağırlık verilmesi gerekliliği gözler önüne serilmektedir.

1.3 İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

1.3.1 Kamu Personelinin İstihdam Şekilleri:

657 Sayılı devlet memurları kanununun 4. Maddesi kamu kurumlarındaki istihdam politikalarını belirlemektedir. Bu kanun kapsamında kamu hizmetleri memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülmektedir.

A) Memur: Devlet ve diğer kamu kuruluşlarının genel idare esasları kapsamında yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi ile görevlendirilen kişiler memur sayılmaktadır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılmaktadır.

B) Sözleşmeli personel: Kalkınma planları, yıllık ve iş programlarında bulunan projelerin hazırlanma ve uygulamalarının gerçekleştirilmesi, istisnai ve zaruri hal ve durumlarda özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç duyulan geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir (36'ncı maddenin II Teknik Hizmetler Sınıfında belirtilen görevlerde yukarıdaki fıkra uyarınca çalıştırılanlar için, işin geçici şartı aranmaz.)

(Mülga ikinci paragraf: 4/4/2007-5620/4 md.) Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığı'nda norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatlarını, (1) kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet

Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları gerçekleştirilebilmektedir. **(Ek paragraf: 4/4/2007-5620/4 md.)** Sözleşmeli personel seçiminde uygulanacak sınav ile istisnaları, bunlara ödenebilecek ücretlerin üst sınırları ile verilecek iş sonu tazminatı miktarı, kullanılacak izinler ve bu hususlara ilişkin esas ve usûller Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.

C) Geçici personel: Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesi'nin ve Maliye Bakanlığı'nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

D) İşçiler:

(Değişik cümle: 04/04/2007-5620 S.K./4.mad) (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.

1.3.2 Özel Sektördeki İstihdam Şekilleri

Özel sektörün istihdam şekilleri 4857 Sayılı iş kanunu ile belirlenmiştir. Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4'üncü Maddedeki istisnalar dışında

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

1. Deniz ve hava taşıma işlerinde,
2. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
3. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
4. Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
5. Ev hizmetlerinde,
6. Çıraklar hakkında,

7. Sporcular hakkında,
8. Rehabilite edilenler hakkında,
9. 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2'nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Madde 1 Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4'üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3'üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Madde 2 Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. (Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırır.

1.4 SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Sosyal güvenlik; gelir ayrımı gözetmeksizin, kişilere riskler karşısında (işsizlik, iş kazaları, meslek hastalıkları, malullük, analık, yaşlılık ve ölüm) sağlık ve gelir güvencesinin sağlanmasına yönelik çalışmaların tümünü kapsamaktadır.

Bir anlayışa göre sosyal güvenlik, sosyal sigortalar ve sosyal refah hizmetlerinden oluşan bir sistemdir. Örneğin kalkınma planlamamızda sosyal güvenlik sistemi içinde sosyal sigortalar ve sosyal refah hizmetleri iki araç olarak kabul edilmiş ve sosyal sigortalarla karşılanmayan hizmetler, sosyal refah hizmetleri ile karşılanır görüşü savunulmuştur (Dilik, 1972: 78).

Devletin vatandaşlara karşı görevleri arasında yer alan sosyal güvenlik uygulamalarının; sosyal sigorta, sosyal yardım, genel sağlık ve sosyal hizmetler gibi pek çok aracı bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik uygulamaları incelendiğinde kadın erkek arasında önemli farklılıkların olduğu gözlenmektedir. Kadınları korumaya yönelik uygulamalar ile toplumda kadınlara uygulanan cinsiyet eşitsizliğine yönelik davranışların etkilerinin azaltılması amaçlanmaktadır. Bu uygulamalar arasında; kanunlar önünde kadınların erkeklere bağımlı olarak tanımlanması, evlilik sonrasında kendi istekleri doğrultusunda işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı hakları, doğum yardımı ve emzirme ödenekleri, süt izni gibi uygulamalar sadece kadınlara uygulanan sosyal güvenlik uygulamalarına örnektir (Dedeoğlu, 2012:218).

1.5 TÜRKİYE’DE KADININ İŞGÜCÜ PİYASASINA KATILIMI

Ülkemizde kadının iş gücü piyasasına katılımı 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu işgücü ihtiyacının zorunluluk doğurması sonucu gerçekleşmiştir. Böylelikle erkeklerin orduya katılımı sonucunda azalan işgücüne takviye olarak kadınlar istihdam edilmeye başlanmış ve I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında da kadınların işgücüne katılım oranları artmıştır. Biten savaşların ardından erkeklerin çalışabilir hale gelmesiyle kadın istihdamında düşüş yaşanmıştır (Mardin, 2000: 14).

Ülkemizde kadınların işgücüne katılmaları 1950’lerden sonra göçler ve hızlı kentleşme ile de hız kazanmıştır. Ailelerin köyden kente göç etmeleri ile başlayan şehir hayatına adaptasyon süreleri aile içinde de birtakım değişikliklerin gerçekleşmesine neden olmuş, bu değişiklikler de kadının toplumsal statüsünde farklılıkların meydana gelmesine sebebiyet vermiştir. Kırsal kesimlerde aile içi işçi olarak değerlendirilen kadınlar kentlere göç ile birlikte iş bulmaya ve sosyal statü kazanmaya başlamışlardır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196). Türkiye kadın haklarının yasal çerçevesini oluşturan ilk ülkelerden olmasına rağmen, kadınlara yasal olarak verdiği hakları fiili olarak işlerlik kazandırma konusunda zayıf kalmıştır. Son zamanlarda gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücü katılım oranları artmasına rağmen ülkemizdeki katılım oranları azalma eğilimi göstermektedir. Günümüzde zorunlu eğitim süresinin 8 yıla çıkarılması, üniversite okuyan kişi sayısındaki artış ile kadınların işgücü piyasasına girişleri gecikmektedir. Bunların yanı sıra Türkiye’de kadının işgücüne katılım oranını olumsuz yönde etkileyen farklı nedenler vardır. Bunlardan bazılarını sıralayacak olursak; küçük çocukların bakımı, kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü, piyasa koşullarının elverişli olmayışı, kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı, çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler ve sonuçta kadının çalışması ile ilgili gelenek ve göreneklerin değişim hızının kadın lehine yavaş seyretmesi biçiminde belirtilebilir (Küçükçalay,

1998: 40; TÜSİAD ve KAGİDER, 2008; World Bank, 2009). Ülkemizde yarı zamanlı işlerin alt yapıları gelişmediğinden dolayı, ülkemizde kadınlar çalışma hayatı ve ev hayatları arasında sıkışıp kalmakta sonunda birini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Ülkemizdeki işgücü piyasasındaki iki büyük sorundan biri yüksek işsizlik oranı, bir diğeri de düşük kadın istihdamıdır. Ülkemizde izlenen ekonomik politikaların güvenceli ve istikrarlı olmayışı, istihdam oluşturmadaki kapasitenin son derece düşük olması ve istihdamda fırsat eşitsizliği kadınların işgücü piyasasına katılımını zorlaştırmaktadır. Ülkemizdeki işsizlik sorununun çözümü için toplumsal cinsiyet bakış açısının değiştirilmesi ve kadın istihdam politikaları üzerinde stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Etkin şekilde gerçekleştirilecek istihdam politikaları ile gelir dağılımındaki eşitsizliğin ve yoksulluğun kalıcı bir şekilde azaltılmasının sağlanması mümkündür. Ülkemizde işgücü piyasasında önemli sorunlar yaşanmaktadır. Artan işsizlik oranları, işgücü piyasası ile eğitim arasında ilişkinin kurulamaması, yüksek kayıt dışı istihdamlar bu sorunlara örnek olarak verilebilir (www.dpt.gov.tr). Ülkemizde bazı kesimler toplumsal dışlanmaya maruz kalarak, sosyal olanaklardan daha az yararlanmakta ve yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu kesimler arasında birinci sırayı kadınlar almaktadır. Kanun önünde eşitlikçi yapıya rağmen kadınlar, gelişim ve işgücü piyasasına giriş ile ilgili ciddi sıkıntılar yaşamaktadır (www.ksgm.gov.tr). Sosyal çalışmalar ile sosyal dışlanmaya maruz kalan bireylerin topluma kazandırılması, yaşam seviyelerinin kabul edilebilir düzeye getirilmesi çalışmaları yapılmaktadır.

1.6 KADIN İSTİHDAMI KONUSUNDA YAŞANAN SORUNLAR

Bugün dünyaya bakıldığında ekonomik ve toplumsal yapıda hem kadınların hem de erkeklerin yer aldığı görülmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar yarısını erkekler oluşturmasına rağmen, ekonomik ve toplumsal kalkınmadan erkekler ile eşit seviyede yararlanamayan kadınlar ekonomik yaşama erkeklere kıyasla çok düşük oranlarda katılım göstermektedirler. Bu durumun pek çok nedeni olsa da genel olarak kadınların ikinci planda bırakılmalarının nedeni onlara toplum tarafından biçilmiş rollerdir. Erkeğin egemen olduğu kültürlerde yaşayan kadınlar ciddi ayrımcılıklara maruz kalmakta, eğitim olanaklarından yeterli düzeyde yararlanamamakta bu da onların iş hayatında kendilerine yer bulamamalarına neden olmaktadır. Bu durum yasal olarak kadınlara yönelik daha fazla koruyucu önlem alınması gerekliliğini gözler önüne sermektedir.

Kırsal kesimlerde yaşayan kadınların aile işçisi olarak çalıştırılmaları, o kadınların ekonomik yaşama katılamamalarına sebebiyet vermekte, kadınlar toplumsal statü ve bağımsızlıklarını elde edememektedirler. Çalışma hayatında yer alan kadınlar ise toplumsal baskılara maruz kalarak, iş

hayatında birçok sorunla baş etmek durumunda kalmaktadırlar. Günümüzde var olan cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumların geçmişten gelen tarihi ve kültürel birikimleri sonucunda erkekler ve kadınlar için farklı sorumluluk ve rolleri uygun görmeleridir. Bu iş bölümleri sonucunda kadınlar genellikle ev işleri, çocuk bakımı ya da düşük gelirli işlerde çalışırken, erkekler prestijli ve daha fazla gelir getiren işlerde çalışmaktadırlar.

Ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, evlenmemiş genç kadınlar çalışma kararını daha özgürce alabilirken, evli kadınların birçoğu eşlerinin onayı olmaması halinde çalışma hayatını terk etmek durumunda kalmaktadırlar. Yani evli olmak işgücü piyasasına katılma kararının etkileyen temel belirleyicilerdendir. Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir

Ülkemizde çalışma hayatında yer alan kadınlar; cinsiyete dayalı ayrımcılık, ücret eşitsizliği, eğitim ve mesleki eksiklik, yükselmeme gibi sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Birçok şirket kadınlarla çalışmaktansa erkekleri istihdam etmeyi tercih etmektedir. Bunun nedeni kadınların evlilik ve çocuk bahanesiyle işten ayrılacakları yönünde toplumda yaygın olan inanıştır. Türkiye’de aktif iş yaşamında rol alan kadınlarımızın karşılaştıkları sorunlara bakacak olursak; eğitim eksikliği, ücret eşitsizliği, toplumsal tutum, yükselme olanağındaki kısıtlılık, cinsiyet ayrımcılığı olarak sıralanabilir. Kadınlar anne olma süreçlerinden dolayı birçok işyeri tarafından tercih edilmemekte ya da işlerinden ayrılma durumunda bırakılmaktadırlar. Günümüzde kadın girişimcilerin teşviklerle daha fazla desteklenmesi gerekmektedir. Kadınlarımızın genç yaşta iş yaşamında aktif rol oynamasına rağmen çalışma hayatından erken ayrılması, çok düşük ücretlerle istihdam edilmeleri, sosyal güvenlikten yoksun bırakılmaları, iş hayatında ayrımcı tavırlara maruz kalmaları ülkemizdeki kadın istihdamının özellikleri arasında yer almaktadır (www.iskur.gov.tr).

1.7 KADIN İSTİHDAMI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Sanayi devrimiyle başlayan, I. ve II. Dünya savaşına kadar olan dönemde artık kadın emeği ücretlendirilmeye başlanmış ve kadınlar aktif olarak çalışma hayatına girmişlerdir. Çalışma hayatında kendilerine yer bulan kadınlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaya başlamış olsalar da birçok sorunla karşı karşıya kalmışlardır. Bunlardan en çok bilineni 1857 yılında New Yorklu dokuma işçisi kadınların eşitsizlik ve ayrımcılığa karşı haklarını aramalarıyla başlayan ve bu önemli günü 8 Mart’ı tüm dünya kadınlarının kutladığı uluslararası bir güne dönüştüren mücadele sürecidir. Globalleşen dünyamızda her ne kadar ayrımcılığa karşı mücadeleler veriliyor, eşitlik

yönünde gelişmeler sağlansa da günümüzde dahi tam olarak kadın erkek eşitliğinden bahsetmek mümkün olmamaktadır (www.barobirlik.org.tr).

Hem kadınların hem erkeklerin istihdam oranları arttıkça ülke refahı artıyor olmasına rağmen kadınlar cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta, çalışma hayatında erkeklere oranla çok düşük oranlarda kendilerine yer bulmaktadırlar. Türkiye’de kadınların büyük bir çoğunluğu iş hayatında kendilerine yer bulamadıklarından, çalışmamaktadır. Bunun nedeni kadınların sosyal imkânlardan yoksun, kayıt dışı ve düşük ücretlerle çalıştırılmasıdır.

Cinsiyet eşitliği, ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” temel ilkelerindedir. Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası boyutta çalışmalar gerçekleştirilerek; "fırsat ve muamele eşitliği" temelinden hareket edilmekte, ailevi yükümlülüklerin kadın ve erkek için ortak sorumluluk alanları olduğu kabul edilerek, korumaya yalnızca hamilelik, doğum, işyerinde cinsel taciz, yükselememe ve hizmet içi eğitimlerden yararlanamama gibi alanlarda yer verilmiştir.

Günümüzde kadın-erkek eşitliği meselesi uluslararası alanda da önemli yere sahiptir. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne tam üyeliğinin sağlanması için eşitlik ilkesi önemli bir şarttır. Avrupa Parlamentosu’nun “Genişleme” başlıklı Komisyon raporlarında; «Kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik olmaz.» denilmektedir. Bu şartın yerine getirilmesi için çalışma hayatı ile ilgili gerekli yasal düzenlemelerin yapılıp, uygulanması gerekliliği doğmuştur. Eşitlik ilkesi Anayasa’nın 10. ve 55. maddelerinde de ifade edilmiş, 10. maddede “herkes dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. 55. maddenin kenar başlığı “Ücrette Adalet Sağlanması” şeklindedir. Cinsiyete dayanan ayrımcılık yapılamayacağı hususu Anayasa’da özel olarak belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçilerle ilgili yeni düzenlemelerle çalışma hayatında eşitliğin sağlanarak, ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Eşitsizliğin giderilmesine yönelik Türkiye’de önemli adımlar atılmış olsa da tam olarak cinsiyet eşitliğinden bahsedilebilmesi yönünde hala eksiklikler bulunmaktadır. 150’den çok kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde çocukların bırakılması ve süt emzirmeleri için işveren tarafından alanların oluşturulmasına yönelik uygulanan çalışmalar, “eşit işe eşit ücret” yönündeki çalışmalar, “ebeveyn izni” ile ilgili düzenlemeler eşitsizlik yönündeki uygulamaların engellenmesine yönelik çalışmalar olmuştur.

Kadınların karşılaştığı önemli sorunların başında mobbing ve cinsel taciz gelmesine rağmen ne yazık ki bu konularla ilgili yasal düzenlemeler yapılmamıştır. 4857 sayılı iş kanununda işçinin haklı nedenlerle iş akdini feshetmesine yönelik tanımlamalar bulunmasına rağmen, mobbing ve cinsel tacize yönelik tanımlamalar ve çalışmalar yönünde eksiklikler bulunmaktadır. Hâlbuki

kişilerin insan olma hakkında doğan temel hakları doğrultusunda iş yaşamında cinsel taciz ve psikolojik şiddeti önlemek önemli bir yere sahiptir. İşverenlere cinsel taciz ve mobbinge yönelik ciddi yükümlülükler getirilmesi, bu tür davranışların yapılmasına yönelik önemli bir tedbir olabilir.

Türk iş hukukundaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için gerçekleştirilen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte, kadın mühendisler bu tür ağır işlerde kendilerine yer bulamamaktadır. Bu uygulamalar koruyucu olma amacıyla gerçekleştirilmesine rağmen bilimsel ve teknolojik gelişmelerin dikkate alınmamasından kaynaklı olarak cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'ndeki yasakların tekrar gözden geçirilerek revize edilmesi gerekliliği doğmaktadır.

1.7.1 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA KADIN İSTİHDAMI

Kamuda hizmet veren kadın çalışanlarla ilgili hükümler içeren yasal düzenlemeler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer almaktadır. Özellikle gebelik dönemi ve sonrası ile ilgili düzenlemelere yer veren Kanun'da 2011 yılında bazı değişiklikler gerçekleştirilmiş ve bu değişiklikler 6111 sayılı Kanun ile yürürlüğe koyulmuştur.

25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan düzenlemeler şunlardır:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 101'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, “Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve herhâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Özürlü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.” hükmünde yer alan “doğumdan sonraki bir yıl süreyle” ibaresi “doğumdan sonraki iki yıl süreyle” şeklinde değiştirilmiştir. Ayrıca, aynı fıkrada yer alan “Özürlü” ibaresi “Engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104'üncü maddesi şu şekilde değiştirilmiştir: Doğumdan önce ve doğumdan sonra 8'er hafta olmak üzere 16 haftalık “aylıklı izin” kavramı değiştirilerek “analık izni” olarak adlandırılmıştır. Türk Medeni Kanunu'nda erken doğum ile ilgili bir hüküm bulunmaz iken; “Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin

kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Hükmü getirilmiştir. Süt izni süreleri yeniden düzenlenmiştir. Eski düzenlemede “Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmek için günde 1,5 saat izin verilir.” hükmü değiştirilerek “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” ifadesi getirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108’inci maddesine; “Doğum yapan memura, 104’üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükmü getirilmiştir. Evlat edinen memurların kullanabilecekleri izinler hakkında “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmi dört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir.” hükmü getirilmiştir (www.tbmm.gov.tr).

1.7.2 Birleşmiş Milletler Sistemi

CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önlenmesi Sözleşmesi) ülkemiz tarafından 1985’te imzalanmış olup, 1986 yılında onaylanıp, yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile İnsan Hakları Sözleşmelerini esas alan bu sözleşme cinsiyet eşitsizliklerine karşı kadınları korumayı amaç edinmiştir. Cinsiyetler arası eşitsizliğin önlenmesinde bu sözleşmeyi imzalayan taraf devletler için eşitliğin sağlanması amacıyla özel önlemler konusunda titiz davranmaları gerekliliği sözleşmenin 4. Maddesinde önemle vurgulanmıştır. Bu maddede taraf Devletlerin aşağıdaki hususlarda bütün uygun önlemleri almaları öngörülmüştür (www.kadinininsanhaklari.org).

- ✓ Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- ✓ İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dâhil erkeklerle eşit istihdam imkânlarına sahip olma hakkı,
- ✓ Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından yararlanma hakkı, çıraklık, ileri meslek eğitimi ve bilgi yenileme dâhil meslek eğitimi ve mükerrer eğitim görme hakkı,

- ✓ Sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işe eşit davranış ve işin değerlendirilmesinde eşit muamele hakkı,
- ✓ Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı,
- ✓ Güvenli koşullar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı (www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr).

11/6/1985 tarihli ve 3232 sayılı Kanun'la uygun bulunan, 14/10/1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi 11. Maddesi).

Bu maddelerin yanı sıra kadınların doğurganlığına ve hamileliklerine zararı bilinen işlerde özel olarak korumanın sağlanması, evlilik ve analık sebebiyle kadınların maruz kalabilecekleri ayrımların önlenmesi için; hamilelik ve analık izinleri veya evliliğe bağlı işten çıkarma ayrımı yasaklanmakta, bu ayrımları yapanlara çeşitli cezalar öngörülmektedir. Sözleşmenin en önemli özelliği kadınların sadece yasalar karşısındaki genel eşitliği ile yetinmeyip, çağdaş bir eğilim olarak kabul edilen muamele eşitliği dâhil eşit haklara sahip olma ilkesini benimsemesidir.

Kadınların ekonomiye katkılarının gerekliliğini yok sayan ve toplumdaki geleneksel rol paylaşımının bozulmaması için özel olarak korunmasını amaçlayan görüşe karşı olarak gelişen fırsat ve muamele eşitliğini esas alan görüş, işe alım ve çalışma süreci içinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Günümüzde kadın erkek eşitliği bağlamında uluslararası alanda çalışmalar yapılmaktadır. Globalleşen dünyamızda eşitliğin sağlanması amacıyla koyulan norm ve hukuk kuralları ülkeleri bağlamaktadır. Bu çerçevede, üyesi olduğumuz Birleşmiş Milletler (BM) ve aday ülke konumunda bulunduğumuz Avrupa Birliği'nin (AB) kadın-erkek eşitliği politikaları çerçevesinde kadın ve erkeklerin fırsat ve muamelede eşitliğini sağlamaya yönelik çalışma ve çabalar, son yılların önem kazanan konuları arasındadır (www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr).

1.8 KADINLARA UYGULANAN POZİTİF AYRIMCILIK

Pozitif ayrımcılık, toplumda diğer kişilerle aynı olanaklara sahip olmayan, belli gruplara tanınan çeşitli ayrıcalıklardır. Politik, sosyal ve ekonomik alanda doğuştan taşıdıkları özellikler yüzünden toplum tarafından dışlanan veya uzun vadede engellenen kişi ve gruplara problemin kaynağına göre farklı hakların verilerek yaşadıkları sorunların çözülmesi amaçlanmaktadır. Hukuk teorisinde pozitif ayrımcılık olgusu eşitlik ilkesinin bir istisnası olarak ortaya çıkmaktadır.

Aslında bakıldığında pozitif ayrımcılık eşitlik ve ayrımcılığın meşru bir çerçevesini çizerek, eşitliğin sağlanması yönünde bir dayanak oluşturmaktadır.

Günümüzde kadınların ev dışına çıkıp, ekonomik alanda kendilerine yer bulmasının sağlanmasına yönelik pek çok çalışma gerçekleştirilmektedir. Geçmişte ve günümüzde yürütülen bu çalışmalar sonucunda, kadınlar bugün geçmişe kıyasla çalışma hayatında daha fazla oranlarda yer almaktadırlar. Bu gelişmelerin temel etkenleri arasında ise çok sayıda uluslararası organizasyonun çabaları yatmaktadır. Kadınların siyasi, sosyal ve ekonomik alanda erkeklerin gerisinde kalmalarını önlemeye yönelik yürütülen pozitif ayrımcılık çalışmalarının, bir yandan da demokrasinin temellerinden olan eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığı tartışılmaktadır.

25 Mart 1957 tarihli AB Kurucu sözleşmesinin 141. maddesi ve onu izleyen 1.12.2009 tarihli Lizbon Antlaşmasının 157. maddesi üye devletlerin pozitif ayrımcılık konusunda önlemler alabileceğini kabul etmiştir. Ancak bu önlemler, yeterli temsil gücü olmayan cinsiyetlerin (kadın ve erkeklerin) mesleğe girmelerini kolaylaştıracak veya eşitsizliklerini gidermeyi sağlayacak ölçüde olacaktır. Bu düzenlemeye göre “İş hayatında erkeklerin ve kadınların efektif bir biçimde eşit duruma getirilmeleri için üye devletlerin temsil gücü olmayanların çalışmalarını kolaylaştırmak veya meslek yaşamı içindeki olumsuzlukları gidermek için onlara tanınan özel ayrıcalıkların korunmaları veya bu konuda karar almaları eşitlik ilkesine bir aykırılık oluşturmaz (Ulucan,2014: 369-383).

Bir ülkede kadınların ekonomik yaşam içinde aktif rol oynamaları toplumsal gelişme açısından büyük öneme sahiptir. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus vardır ki o da sadece istihdam istatistiklerine odaklanmanın yanıltıcı olabileceği gerçeğinin göz ardı edilmemesidir. Bazı alanlarda kadınların daha çok istihdam edilmesi onlara pozitif ayrımcılık uygulandığı anlamına gelmemektedir. Kadın ve erkeklerin belli iş kollarında yoğunlaşmaları eşitlik yönünde gerçekleştirilen ayrımcılık uygulamalarının bir yansıması olarak bile düşünülebilir. Ülkemizde kadınların tarım ve tekstil sektöründe yoğunlaştığı ve erkeklere oranla daha ucuz işçilik olarak değerlendirildikleri görülmektedir. Sigortasız çalıştırma, fazla mesai ücreti verilmeksizin fazla çalıştırma, yıllık izin kullandırmama, servis-yemek gibi ek imkânların sunulmaması, kreş ve emzirme odası gibi kadın çalışanlara yönelik tesislerin sağlanmaması da kadın istihdamında karşılaşılan ortak sorunlardandır (www.keig.org).

4857 Sayılı iş kanununda kadınları korumaya yönelik bazı hükümlere yer verilmiştir.

Bu hükümler;

4857/74 kapsamında; Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere, toplam 16 hafta çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebeliklerde doğum öncesi izin süresine 2 hafta

eklenmektedir. İşçinin isteğine ve doktor raporuna dayalı olması koşulu ile doğuma 3 hafta kalana dek çalışılabilmekte, bu durumda doğum öncesi kullanılmayan izin süresi doğum sonrasına aktarılabilmektedir. Bu iznin bitiminde yazılı talepte bulunan işçiye, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Ayrıca; izin bitiminde işe başlayan işçiye çocuğun 1 yaşına gelmesine dek günde 1,5 saatlik süt izni verilmesi gerekmektedir.

Kadın işçi doğum öncesi iznini doğum sonrasına aktarabilir; kadın işçi sağlık durumu uygun olursa doktorunun da onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışabilir ve kalan 5 haftalık doğum öncesi iznini doğum sonrası kullanabilir.

Kadın işçiye bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat emzirme izni verilir.

Emzirme izni saati bölünerek kullanılabilir; emzirme iznini hangi saatler arasında ve kaç bölerek kullanacağını kadın işçi belirler.

Emzirme izni kullanılması durumunda işveren işçinin ücretinden kesinti yapamaz. Emzirme izni ücretli olarak kullandırılması gereken bir izindir.

İşveren gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontrolleri için ücretli izin vermek zorundadır.

Kadın işçi gebeliği süresince daha hafif bir işe geçebilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde kadın işçi sağlığına uygun daha hafif bir işte çalıştırılır. Bu durumda işveren işçinin ücretinden indirim yapamaz.

Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Kadın işçiler maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında yapılan işlerle, su altında yapılan işlerde çalıştırılmaz.

Gece postasında kadın işçi çalıştıracak işverenler; öncelikle kadın işçileri vardiya değişimlerinde işyerinden ikametgâhına yakın bir merkeze götürüp getirecek servis aracı ayarlanmalıdır. Gece vardiyasında çalıştıracakları kadın işçilerin isimlerini işveren liste halinde bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmelidir. Gece postasında çalıştırılacak kadın işçilerin işe

başlamadan önce sağlık raporu almaları ve her 6 ayda bir muayenelerini tekrarlamaları gerekmektedir.

Kadın işçi gebeliğinin doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçi de ilk altı ay (bu süre doktor raporu ile bir yıla kadar uzatılabilir.) gece postasında çalıştırılmaz. Kadın işçilerin gece postasında 7,5 saatten fazla çalışmaları yasaktır.



2.BÖLÜM

2.1. Mobbing Tanımının Kavramsal Gelişimi

Mob kavramı İngilizce yasa dışı şiddet uygulayan, düzensiz, kalabalık veya çete anlamına gelmektedir (Tutar, 2004: 9). Mobbing kavramı Latince mobile vulgus sözcüklerinden türetilmiştir. Psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Bozbel ve Palaz, 2007: 67).

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) bir raporunda, son yıllarda işyerlerinde çalışan kişilerin mobbing gibi psikolojik problemleri artıran etkenlere çok fazla maruz kaldıklarına dikkat çekmektedir (Chappell D ve DiMartino , 2006: 17-22).

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre mobbing; "birey veya grubu sabote etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlar çalışma arkadaşlarına karşı birlik oluşturarak kişiye mobbing uygulamakta, kişiye psikolojik saldırı gerçekleştirmektedirler. Mobbing bireyi ortamdaki izole etme, çalışma ortamında yalnız bırakma, hakkında negatif görüşler ve yanlış bilgileri yayma, işinde başarılı olmasını engelleme gibi eylemleri kapsamaktadır (www.ilo.org.tr).

Heinz Leymann önceleri hayvanların tek bir hayvana karşı yaptıkları toplu saldırıları tanımlamak için kullanılan mobbing terimini, ilk kez organizasyonda çalışan insanlara yapılan psikolojik saldırıları tanımlamak için kullanmıştır.

Alman doğumlu, İsveçli endüstriyel psikolog Leymann, örgütlerde çalışan kişilere uygulanan psikolojik baskı hareketlerine dikkat çekmek amacıyla 1984'te bir dizi makale yayınlamıştır. Leymann, "mobbing" olarak adlandırdığı bu hareketleri, "işyerinde meydana gelen, bir veya birden fazla kişiye uygulanan, hedefin çaresiz bırakılıp, yıldırılarak işyeriyle bağını kesmeye yönelik düşmanca tutum ve davranışlar" olarak tanımlamıştır (Leymann, 1990).

1990'larda Alman psikolog Harald Ege'de işyerinde çalışanın işten ayrılmasına sebebiyet vermek için, o işyerinde çalışan kişiler tarafından toplu tacize uğratılması durumunu özetlemek amacıyla "mobbing" terimini kullanmıştır (Ege, 1999: 119). Norveç'li Einarsen ve Skogstand mobbing kavramını, "işyerinde zaman içinde gelişen, sistematik, devamlı ve kasıtlı psikolojik korkutma ve yıldırma eylemleri" olarak genişletmiştir. 1990'lı yıllar boyunca mobbing kavramının içeriği; beklenmedik iş yükü, anormal iş transferi, uygunsuz davranış ve

görevlendirmeler, iş ortamında düşmanca davranışları da kapsayacak şekilde genişledi. Genişleyen mobbing kapsamı ile de, çalışanların sağlığına olumsuz etki eden öngörüler giderek arttı.

Mobbing kavramının İngilizce etimolojisi ise, kendi kanununu yazıp uygulayan gangster çetesi anlamına gelen ‘‘ mob ‘‘ köküne dayanmaktadır.

Toplumun zaman için de maddi, manevi çöküşüne, çalışanların sosyal, ekonomik, fizyolojik ve psikolojik olarak zedelenmesine, kurumların değer kaybına uğramasına neden olan eylemler, son yirmi yıl içinde dünyada diğer işyerinde stres yaratan faktörlerden ayrı bir olgu kabul edilerek ‘‘mobbing’’ kavramını uluslararası terminolojiye yerleştirmiştir. Ülkemizde mobbing olgusunu tanımlamak için mobbing dışında, psikolojik taciz, duygusal taciz, işyerinde yıldırma gibi farklı terimler kullanılmaktadır. Mobbing eşit seviyedeki çalışanlar arasında uygulanabildiği gibi, alt kademelerden üst kademelere veya üst kademedekilerden alt kademedeki çalışanlara uygulanmaktadır. Bu uygulamalar ima, bakış, beden dili aracılığıyla da söz kadar etkili olabilmektedir (Hrigoyen,2001).

Çatışma ve mobbing kavramlarını birbirlerinden ayıran Leymann, ikisi arasındaki farklılıklara dikkat çekmiştir. Çatışmada eş güce sahip olan kişilerin anlaşmazlığından söz etmek mümkünken, mobbing’de mobbing uygulayan kişi tarafından mağdur pasifize edilmektedir.

Son zamanlarda daha da çok kullanılmaya başlanan bullying ve mobbing terimleri Türkçe’de psikolojik şiddet, psikolojik taciz, zorbalık gibi kavramlara eş değer görülmektedir. Mobbing ve bullying terimleri, organizasyonlarda eş seviyede çalışanların veya üst alt ilişkisi olan çalışanların grup halinde bir kişiye karşı yaptıkları kötü niyetli, saldırgan, baskıcı, kişiyi yıldırma yönelik, sürekli tekrarlanan eylemler olarak tanımlanabilmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2004; 336). Genellikle araştırmacılar mobbing terimini tercih etmektedir. Bullying terimi zorbalık, fiziksel şiddeti çağrıştırırken, mobbing terimi grup halinde bir kişiye karşı gerçekleştirilen yıldırma eylemlerini çağrıştırmaktadır. Kısacası, bu araştırmacılara göre, mobbing daha ince, dolaylı ve toplu psikolojik taciz olaylarını tarif etmektedir (Davenport, Distler ve Pursell,1999).

2.2. MOBBİNG DAVRANIŞLARI

Günümüzde mobbing üzerine araştırmaların yoğunlaşması ile mobbingin nedenleri üzerinde durulmaya başlanmıştır. Mobbing kavramı ilk kez 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz bu kavramı hayvan davranışlarını tasvir etmek amacıyla kullanmıştır. Ona göre mobbing, bir grup küçük hayvanın tek bir büyük hayvanı tehdit etmesidir (Lorenz, 1960: 60-103).

Günümüzde yapılan pek çok araştırmaya rağmen erkek ve kadın yöneticilerin uyguladıkları mobbing davranışlarının farklılıklarının nedenleri henüz anlaşılamamıştır. Finlandiya’da bu alanda yapılan çalışmalar göstermiştir ki erkekler kurbanlarına direkt olarak saldırma eylemini gösterirken, kadınlar ise daha dolaylı yollardan (dedikodu, hakkında doğruyu yansıtmayan sözler çıkarma, kışkırtma, ortamdaki izole etmeye çalışma vs.) mobbing uygulamaktadırlar. Bu farklılık göz önüne alınmayarak kadın saldırganlığını erkeklere göre değerlendirmeye alan anketlerin değerlendirilmesi sonucu kadınların erkeklere göre daha az saldırganlık gösterdiği gibi yanlış bir sonuca varılmaktadır (Björkqvist ve Niemela, 1992). Yapılan çalışmalar sonucunda mobbing uygulama davranışlarının birçok nedeni olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel organizasyon eksikliklerinin ve belirsizliğin hâkim olduğu iş yerlerinde mobbing uygulamalarına çok sık rastlandığı görülmüştür (Cemaloğlu, 2007: 113).

Mobbing mağdurlarının, mobbinge maruz kalma nedeni olarak kıskançlık ve mobbing mağdurunun yüksek özgüvenli olması gösterilmektedir (Einarsen, 1998). Üstün mesleki özellik gösteren, çalışkan, yenilikçi, dürüst, yaratıcı, yetkinliği fazla olan bireylerin daha fazla mobbinge maruz kalmalarında bu özelliklerinin rol oynadığı yapılan çalışmalarda gözlenmiştir (Cemaloğlu, 2007: 118). Zapf 1999 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında ise çalışanların mobbinge maruz kalmalarına sebep olarak, topluma ayak uyduramama, asosyal olma, düşük iletişim yeteneği, beklenen performansı gösterememe, saldırganlık gösterme gibi özelliklere sahip bireylerin mobbing’e daha fazla maruz kaldıklarını ifade etmiştir (aktaran Cicerali, 2015: 32).

Psikolojik tacizin nedenlerini, örgüt kültürü, kurum içinde yaşanan çatışmalar, iletişim eksikliği, toplumsal kurallar, örgüt çalışanlarının psikolojisi, kurum içinde ve dışındaki rekabet ortamı olarak sıralamak mümkündür. Tüm bu faktörler sadece tek başlarına etkili olmasalar da bir araya geldiklerinde mobbing’in oluşumuna neden olmaktadır (Güngör, 2007: 10).

İş yerinde en çok sergilenen mobbing davranışlarını aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Cassitto, 2003:288-290):

İş yerinde yapılan yanlışlıklardan sorumlu tutulmak

Bireyin kişisel eşyalarına zarar verilmesi

İş yeri ortamında, iş arkadaşlarının yanında kişiyle alay edilmesi

Kişi hakkında gerçeği yansıtmayan bilgilerin yayılması

Topluluktan dışlama

Özel hayata müdahale etme

Bağırılma

Küfür edilme

Şerefın lekelenmesine yönelik eylemlerde bulunma

İzolasyon

Sürekli hakkında kötü konuşulması

Şiddet tehditleri

Sözlü saldırılar

Provokasyonlar

Birbirleriyle çelişkili kurallara itaat ettirilmek

Tehdit edilme

Küçük düşürülme

Hakarete uğrama

Taciz edilme

Alay edilme

Başarının olduğundan az gösterilmesi

Kişinin ayağının kaydırılması

2.2.1. Bireyin Kendisini İfade Etmesini Engelleyen Saldırılar

Bireyin çalıştığı kurum içinde yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından bireyin kendisini ifade etmesine yönelik davranışlar bütünüdür. Bireyin özel hayatına yönelik sürekli olarak eleştirilerde bulunulması, azarlanması, yaptığı işin eleştirilmesi, yaptığı iş ile ilgili yanlış bilgilendirilmesi, kendisine bağırılması, sözlü ve yazılı olarak tehdit edilmesi, küçük düşürülmeye çalışılması, jest ve mimiklerle tehdit edilmesi gibi davranışlar bireyin kendisini ifade etmesini engellemeye yönelik saldırılardır.

2.2.2. Sosyal İlişki Kurmaya ve Bireylerarası İletişim Geliştirmeye Karşı Saldırılar

Sosyal ilişki kurmaya ve bireyler arası iletişim geliştirmeye karşı saldırılara; bireyin çalışma arkadaşlarıyla iletişiminin engellenmesi, ortamdaki izole edilmeye çalışılması, diğer çalışma

arkadaşlarıyla iletişiminin tamamen kesilmesine yönelik olarak onlara ulaşma yollarının kesilmesi, birey çalışma ortamında yokmuş gibi davranılması, isteklerinin duymazlıktan gelinmesi, yok sayılması, sorularının cevapsız bırakılması gibi engelleyici ve yasakçı tavırlar örnek olarak verilebilir.

2.2.3. Bireyin Toplum İçindeki Yeri ve Prestijine Yönelik Saldırıları

Bireyin toplum içindeki yeri ve prestijine yönelik saldırılara örnek verecek olursak; çalışma arkadaşları tarafından birey hakkında gerçekçi olmayan söylentiler çıkarılması, komik durumlara düşürülmesi, yaptığı işin sürekli sorgulanması, bireyin mesleki yaşantısında yetersiz olduğuna dair imalarda bulunulması, gösterdiği gayret ve emeği ile dalga geçilmesi, kararlarının sürekli olarak sorgulanması, kişinin fiziksel özellikleriyle dalga geçilmesi, dini ve inanç değerleriyle dalga geçilmesi, kişinin özel yaşamına dair eleştirel tavır takınılması, kişiye özgü şeylerin taklit edilerek bireyin küçük düşürülmeye çalışılması, kişinin yaptığı iş ile ilgili yanlış bilgilendirmelerde bulunulması, kişiye kapasitesinin altında işler verilmesi, gerçekleştirilmesi mümkün olmayan işleri yapması istenmesi, kişiliğine yönelik özgüvenini sarsacak yorumlarda bulunulması, kontrol dışı davranmaya ve normal olmayan tepkiler göstermeye provoke edilmesidir.

2.2.4. Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları

Kişinin çalıştığı örgütte fiziksel veya zihinsel ağır iş yüküne maruz kalması, fiziksel şiddet tehditleri alması, potansiyelinin çok daha altındaki işleri yapmaya zorlanarak özgüveninin zedelenmesi, kendisini değersiz hissetmesi sağlanarak mutsuzluğa sürüklenmesi, kişinin örgüt içindeki iş tanımına ve niteliklerine uymayan anlamsız işler verilmesi, kişinin pozisyonunun veya görevlerinin sürekli değiştirilerek uzmanlaşmasının engellenmesi, istek ve önerilerinin dikkate alınmaması, kişiye onu maddi açıdan zarara uğratacak işler verilmesi, kişiyi örgüt içinde pasifize etmek amacıyla iş verilmemesi gibi davranışlar sürekli tekrarlandığında bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığına zaman içinde zarar verecektir. Örgüt içinde bireyin cinsel olarak taciz edilmesi, psikolojik taciz uygulanması, psikolojik yıkıma yönelik tutum ve davranışlara maruz kalması mobbing davranışlarının başlıcalarıdır Bireyin fiziksel ve ruhsal olarak zayıf düşürülmesine yönelik davranışlar, işveren yükümlülüğünde olan bireyin iş güvenliği ve sağlığını hiçe saymaktadır. Bu davranışların devamlılığı durumunda kişi ruhsal ve fiziksel olarak zayıf düşülür. Mobbing mağdurlarına yönelik yapılan araştırmalar sonucu; mobbing mağdurlarında melankoli, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, uykusuzluk, konsantrasyon eksiklikleri, sinir hastalıklarının yanı sıra pek çok fiziksel hastalığında ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır (Hoel,

Faragher ve Cooper, 2004: 36). Bir örgütte çalışan kişilerin sağlığındaki bozulmalar yaptıkları işe de yansıtacağından örgütsel verimliliği de olumsuz etkilemektedir

2.3 MOBBİNG'İN NEDENLERİ

Mobbingin oluşumunu tek bir sebebe bağlamak mümkün değildir. Mobbingcinin ve mağdurun kişilik özellikleri, örgüt iklimi, yöneticilerin tavırları ve genel ekonomik koşullar mobbing ortamının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Bugün birçok mobbing mağduru işini kaybetme ve yeni bir iş bulmanın güçlüğü ile uzun süre mobbinge göz yummakta, işinden ayrılamamaktadır. Kişilerin yeni iş bulma olasılıklarının yüksek olması halinde, çatışmalar mobbing boyutuna gelmeden çözülebilmektedir

Bir örgütün kültürü, iklimi ve yöneticilerinin tarzlarına göre kabul edilebilir ve edilemeyen davranış kalıpları belirlenmeli, o örgütte çalışan kişiler bu kalıplara uyum sağlamakla yükümlü tutulmalıdırlar. Çalışılan örgütte belirsizlik hâkimse ve örgütün belirli kuralları yoksa çalışanlar arasında iletişim ve sosyal ilişki seviyesinin düşük olduğu gözlenmiştir. Yıldırma süreçlerinin önüne geçilebilmesi için, örgüt kültüründe belirsizliğin olmaması gerekir. Örgütte sağlıklı bir ortam oluşturulması için çalışanların görev tanımlarının açık ve net bir şekilde belirtilmiş olması gerekmektedir.

Globalleşen dünyamız da hızla değişen bir ortamda kişinin hem kendi gelişimini devam ettirebilmesi hem de belirsizlik ortamında çıkarlarını koruyabilmesi kişisel başarısının temelini oluşturmaktadır. Günümüzde aynı iş yerinde çalışanlar bazen birlikte adımlar atarken genellikle de ortak sorumluluk alma konusunda çekimser davranmaktadırlar. Günümüz çalışanlarının sorumluluk almak istememeleri, örgütte net ve açıkça belirlenmiş kuralların olmaması durumunda problemler yaratmaktadır

İş yeri ortamlarında örgüt kültürü ve iklimi çalışanlar arasında sağlıklı iletişim kurulmasını desteklemiyorsa, o tür örgütlerde çok sık çatışmalar yaşanmaktadır. Yaşanan çatışmaların pek çoğu belirli bir süre sonra mobbinge dönüşerek örgüt performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerde çatışma ve psikolojik baskı gibi olayların yaşanmaması için o örgütte kurallar net şekilde konulmalı, çalışanların iş tanımları, görev yerleri, iş etiği, bilgi paylaşımı kuralları gibi kurallar net ve açık şekilde çalışanlar ile paylaşılarak belirsizlik ortamının oluşmasının önüne geçilmelidir. Organizasyonda hiyerarşi varsa bu net şekilde belirtilmeli, çalışanların pozisyonları dâhilindeki yetki ve sorumlulukları kendilerine açık bir şekilde ifade edilmelidir. Aksi halde organizasyonel belirsizlikler örgüt içinde mobbingin türemesine uygun

ortam oluşturacaktır. Belirsizliklerin yaşandığı bir ortamda ise kişiler kendilerini güvende hissetmeyecek, birbirleriyle rekabete girecekler bu da çatışma ve mobbing davranışlarını besleyecektir. Organizasyonlarda mobbing ve çatışmaların önüne geçilmesi için çalışanların pozisyon yetkileri net ve açık şekilde kendilerine belirtilmelidir. Çalışanların birbirlerine karşı gösterebilecekleri sınır aşmaları ve güç gösterme gibi davranışlara yönelik önleyici tedbirler alınmalıdır. Çalışanların yöneticilerine, yöneticilerin örgüt çalışanlarına veya çalışanların birbirlerine karşı sınır aşmaları ve hak ihlalleri örgüt kültüründe var olan belirsizliklerin olası sonuçlarıdır. Belirsizliğin hâkim olduğu örgütler yönetsel eksiklikler dolayısıyla mobbingi desteklemektedirler. Bazı şirketler çalışan sayısında azalma istedikleri dönemde mobbingi teşvik edici politikalar izleyerek, çalışanlarının istifa etmelerine dolaylı yollardan neden olmaktadır. Bu stratejinin nedeni çalışanların işyerini kendi istekleri ile terk etmesinin şirket için daha az maliyetli olmasıdır.

2.3.1. Yöneticinin Mobbing Yapma Nedeni

Kurumlarda yöneticilerin mobbing yapma nedenlerine bakacak olursak; çalıştığı örgütte otoritesinin ve gücünün sarsılması ile ilgili endişe duyması, çalışanların yetersiz kalma olasılıkları, çalışanların tembellik yapacaklarına dair inancı, yöneticinin pozisyonunu kaybedeceğine dair oluşan endişesi, çalışanlara daha sert bir imaj vererek onları disipline etme çabası, sadizm (başkalarının üzülmelerinden ve kızmasından zevk alma), antipati, daha önce bir çalışanın neden olduğu olumsuz bir sonuçtan dolayı öç alma, rövanş motivasyonu gibi nedenlerden dolayı yöneticiler çalışanlarına psikolojik şiddet uygulamaktadırlar.

Meschkat ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada (2002), mobbing yapanların pozisyon profilleri şu şekilde bulunmuştur (aktaran Cicerali, 2015: 26).

%38 yöneticiden çalışana

%13 yönetici ve eş düzey çalışanlar birlikte

%22 yalnızca bir iş arkadaşı

%20 bir grup iş arkadaşı

%2 yalnızca bağlı çalışandan yöneticiye

Yapılan araştırma sonuçlarını değerlendirecek olursak, çalışmalar göstermiştir ki yöneticilerin çalışanlarına mobbing yapma oranları çok daha fazladır. Mobbing uygulayan yöneticiler arasında da doğrudan bağlı olunan yöneticinin mobbing yapma olasılığı matris yönetici ve daha üst düzey

yöneticiye göre ikiye katlanmaktadır. Kurumsal hiyerarşide bir çalışanın pozisyonu ne kadar üst düzeyse yöneticileriyle ilişkisi artacağından, yöneticisi tarafından mobbinge maruz kalma olasılığı o derece yüksek, bir çalışanın pozisyonu ne kadar alt düzeyse iş arkadaşları tarafından mobbinge uğrama olasılığı da o derece fazla olmaktadır. Yöneticiler psikolojik baskı uygularken genellikle hedefleri iş pozisyonu olurken, daha alt kademedeki çalışanların iş arkadaşlarına yönelik mobbing davranışları sosyal düzeyde olmaktadır. Çalışmanın devamında kadınların ve erkeklerin mobbinge maruz kalmadaki farklılıkları gözler önüne serilmiştir. Genellikle erkeklerin yönetici mobbingine maruz kaldıkları, kadınların ise daha fazla oranda çalışma arkadaşlarının mobbingine maruz kaldıkları gözlenmiştir. Kadınlar genellikle kadın çalışma arkadaşları tarafından mobbing davranışlarına maruz kalırlarken, erkeklerin de hemcinslerinin mobbingine daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. Çalışanın yaşının ilerlemesiyle yönetici tarafından mobbinge uğrama riski arasında doğru orantı olduğu görülmüştür. Meschkat ve arkadaşları, tipik mobbingci profilini uzun yıllardır çalışma hayatında yer alan, 35-54 yaşları arasında, erkek yönetici olarak tanımlamışlardır.

2.3.2. İş Arkadaşlarının Mobbing Yapma Nedeni

Örgüt içinde çalışanların iş arkadaşlarına uyguladıkları mobbingin nedenlerine bakacak olursak; pozisyon yarışları, kişisel düşmanlıklar, sosyal açıdan kendisinden daha zayıf çalışanlarla dalga geçmekten zevk almak, iş arkadaşından bilgi saklayarak göze girme ihtimalini artırmaya çalışmak gibi nedenlerle mobbing davranışları görülmektedir. İşyeri ortamına hâkim bir yönetici, sistematik mobbing uygulamalarının farkına vararak tedbir alabilir. Yöneticiler tarafından mobbing davranışlarının göz ardı edilmesi halinde mobbing uygulamaları artacak, huzursuz bir örgüt ortamı oluşacaktır. Yöneticilerin çalışanlar arasında ayrımcılık yapmadığı, örgüt hedef ve amaçları çalışanlarına net şekilde belirtilmiş, pozisyon tanımları yapılmış, şeffaf örgütlerde mobbing uygulamalarına çok daha az oranlarda rastlanmakta ve bu tür örgütlerde mobbing eylemleri çok daha kolay şekilde kontrol altına alınarak bertaraf edilmektedir

2.3.3. Alt Çalışanların Mobbing Yapma Nedeni

Bakıldığında alt çalışanların yöneticilerin mobbing yaptıkları nadir olarak görülse de örneklerine rastlanmaktadır. Alt çalışanın yöneticisine psikolojik şiddet uygulamasının nedenlerine bakacak olursak; yöneticisinin yerine geçmeye çalışma, yöneticiyi önemsememe söylediklerini dikkate

almama, yöneticiye karşı ayaklanma çıkarma, çalışma ortamında eşit muamele görmemesinden dolayı çalışanın yöneticisini cezalandırmak için yaptığı davranışlar örnek olarak verilebilir.

2.4. MOBBING'E ORTAM HAZIRLAYAN BAŞLICA ORGANİZASYONEL ÖZELLİKLER

2.4.1. İş Organizasyonundaki Bozukluklar ve İlgisiz Yönetim

Mobbing üzerine yapılan pek çok araştırma göstermiştir ki, mobbingin oluşumunda örgütün ve yöneticilerin çok büyük payı vardır. Gerçekleştirilen yüzlerce vaka analizi sonucunda ulaşılan bulgulara göre, psikolojik şiddet örgütün organizasyonel yapısıyla ilgili neredeyse stereotipik bir örüntü ortaya koymaktadır (Niedl, 1996).

Björkqvist ve Niemi'nin 1992 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada ilgisiz yönetimin, örgütsel belirsizliğin, kötü üretim ve çalışma metodlarının olduğu kurumlarda mobbing davranışlarına rastlanma oranlarının çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Belirsizliklerin olduğu, düzgün işlemeyen organizasyonlarda çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle kadınların fazla olduğu bir örgütte, sosyal olarak daha destekleyici dinamik yapılara sahip oldukları için, çatışmalar çok daha sertleşebilmektedir (aktaran Cicerali, 2015: 26). İnsan kaynağının önemini bilicinde olan, kârlılık, verimlilik, disiplin gibi örgüt için en temel olgulara değer veren kurumlarda mobbing görülme olasılığı çok düşüktür. Bu tür örgütler çalışanlarına değer veren, şirket hedef ve amaçlarını açıkça çalışanlarına belirtmiş, açık ve net şekilde iş tanımlarını yapmış, oluşabilecek sorunlara karşı proaktif yaklaşımlar geliştirerek sorunlar gerçekleşmeden, sorunları bertaraf eden, disiplinli örgütlerdir. İş ahlaki gelişmemiş, örgüt bilincine sahip olmayan, iş birliğini desteklemek yerine günah keçisi arayışının hâkim olduğu örgütlerde düşmanca hislerin yeşermesine olanak verildiğinden çatışma ve mobbing davranışları sıklıkla görülmektedir (Voroney, 2005).

2.4.2. Kötü Çalışma Yönetimi

Leymann'ın yapmış olduğu çalışmalar doğrultusunda örgütlerde yöneticilerin problemi analiz etmeden, çatışma yaşayan taraflardan birini tutması halinde, örgüte karşı güvensizlik oluşacağından çatışmanın daha da büyüyerek, karışıklık yaratacağı gözlenmiştir. Yöneticinin sadece çatışmayı görmezden gelmesi bile çatışmanın derinleşmesine ve örgüt içinde ortalığın iyice karışmasına neden olabilir. Leymann'a göre kadın yöneticiler çatışmalarda daha fazla taraf

tutarlarken, erkek yöneticilerde genelde çatışmaları yok saymaktadırlar. Her iki yönetici davranış modeli de oldukça tehlikeli olup, mobbing olgusunun gelişmesine yönelik temel oluşturmaktadır (Adams, 1992). Mobbing olgusunun önlenmesinde yönetim şekli çok önem taşımakta, yöneticilerin çatışma ortamlarında adil ve eşit olup, çatışmayı çözmeye yönelik tavır takınmaları gerekmektedir.

2.5. MOBBİNG, STRES, SAĞLIKTA BOZULMA İLİŞKİSİ

2.5.1. Mobbing Kaynaklı Fiziksel ve Psikosomatik Rahatsızlıklar

Tepper mobbinge bağlı olarak bağışıklık sisteminde ortaya çıkan işlev bozukluğunun neden olduğu pek çok fiziksel sağlıkta bozulma işaretine dikkat çekmiştir (Tepper, 2000: 178-179) Wientjes ve Grosman'da psikolojideki aşırı tepkiselliğin endişeyi aşırı artırdığını ve kalp atış hızı ile parsiyel karbondioksit basıncını pompalayarak vücutsal hasara yol açtığını göstermiştir (Wientjes ve Grosman, 1994: 553-540).

Hansel ve arkadaşlarına (2006) göre işyerinde mobbingin tetiklediği fizyolojik stres tepkisiyle bağlantılı olarak ortaya çıkan tipik sağlık sorunları şunlardır (Hansen ve ark, 2006: 60, 63-72):

Bağışıklık sisteminin zayıflaması

Göğüs ağrısı

Yüksek kan basıncı

Felç

Rahatsız bağırsak sendromu

Hormonal problemler (menstrüal dönemde bozulmalar, dismenoria, libido kaybı, impotans)

Özellikle el, ayak ve dudaklarda fiziksel duyu kaybı

Tikler

Kaşıntı, cilt problemleri (egzama, sedef, zona, ürtiker ve ülserler)

Sırt ağrısı

Göz rahatsızlıkları

2.5.2. Mobbing Kaynaklı Psikolojik Rahatsızlıklar

Mobbing; iş stresinin artması, iş tatminsizliğinin oluşması, yaşama karşı memnuniyetsiz bir tavır takınma, işten ayrılma isteğinde artış, olumsuz ve karamsar düşünce ve duyguların taşınması gibi psikolojik etkiler yaratmaktadır.

Bazı araştırmacılar mobbing davranışlarına maruz kalan çalışanlarda anksiyete, depresyon, irritasyon ve psikosomatik şikayetler, stres, öfke patlamaları, ciddi travmatik semptomların görülebileceğine dikkat çekmişlerdir (Ayoko,Callan ve Haertel, 2003: 283-301).

Mikkelsen ve Einarsen 2002 yılında yaptıkları araştırmalarında mobbing yaşantısı ile psikolojik semptomlar arasında önemli bir ilişki bulmuşlardır. Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaları ciddi psikolojik rahatsızlıkları tetiklemektedir. Araştırmaları sonucunda özellikle üretimde çalışanlar arasında mobbinge uğrayanlarda ciddi sağlık problemleri olduğu görülmüştür. Bu veriler mobbinge uğrayanların Minnesota Multiphasic Kişilik Envanteri-2 profilleriyle de teyit edilmiştir. Araştırmacılar mobbing mağdurlarında bilhassa depresyon, somatik şikayetler ve aşırı stres, endişeyle ilgili skalalarda kayda değer derecede yüksek skorlara rastlamışlardır. Ayrıca uzun süreli ve ciddi boyutta psikolojik şiddet tecrübe eden alt örnekleme, paranoya skorları da normal popülasyondan önemli derecede yüksek çıkmıştır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002: 43, 397-405).

Psikolojik şiddete maruz kalan kişiler de mobbing davranışlarının belli sürelerde tekrarlanması durumunda bireyde psikolojik rahatsızlıklar oluşmaya başlamaktadır. Mutsuzluk, endişe, yakınma, tatminsizlik, hafıza problemleri, takıntılı düşünme gibi psikolojik etkenlerin yanı sıra fiziksel hasarlara da rastlamaktadır.

Direkt iş yerinde mobbinge maruz kalmayıp sadece gözlemleyen kişilerde de iş tatminsizliğinde artma ve fiziksel sağlıkta bozulmalar olduğu raporlanmıştır (Shorenstein, 2007).

O'Brien 1997 yılında yaptığı çalışmasında, uzun süreli glukokortikoid stres reaksiyonuna maruz kalan mobbing mağdurlarında kalıcı beyin hasarına kadar varabilecek semptomları şöyle sıralanmıştır (O'Brien, 1997: 170, 199-201):

Şaşkınlık ve kafa karışıklığı

Ne olduğunu ve neden olduğunu anlamakta zorlanma

Özsaygı kaybı

Aşırı utanç duyma

Reaktif ve endojen depresyon

Nedensiz korkular

Derin bir aldatılmışlık hissi

Derin bir değersizlik hissi

Abartılmış irkilme tepkisi

Anhedoni

Önlenemeyen flashbackler

Konsantrasyon bozuklukları

Çevresel hiper farkındalık

Natürel dünyaya abartılı saygı, gezegeni kurtarma isteği, ağlamaklılık, hiper farkındalık hali (geçen zaman, değişen mevsimlere, katedilen mesafelere karşı aşırı farkındalık)

İlaçlara bel bağlama (jafein, nikotin, alkol, uyku ilaçları, sakinleştiriciler, antidepresanlar ve diğer ilaçlar)

Çok rahat para harcama (ve takip eden finansal problemler)

Mobbing kurbanları psikolojik rahatsızlıklarını hafifletmek için ruh sağlığı çalışanlarından destek, uygun tedavi ve bazen de kariyer rehabilitasyonuna ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak ruh sağlığı çalışanları, yalnızca kurbanı yardım ederek mobbing probleminin çözülemeyeceği sonucuna varmışlardır. Mobbingi azaltmak için, bu konuda bilinçlendirme, farkındalığı artırma ve önleme programları yapılması gerekmektedir (Yavuz, 2007).

2.5.3. Mobbing İntihar İlişkisi

Ülkemizde mobbing davranışları ve sonuçlarına yönelik çok fazla çalışma gerçekleştirilmediğinden günümüzde gerçekleşen intihar vakalarında, mobbing davranışlarının intihara neden olup olmadığı bilinmemektedir. Mobbing intihar ilişkisi ile ilgili dünyadaki istatistiklere bakacak olursak; Leymann'ın 2000 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında İsveç'te intiharların yaklaşık %15'i çalışanlara işyerlerinde uygulanan mobbing davranışlarının sonucu olarak ortaya çıktığına ulaşılmıştır. Japon Ulusal Polis Kuvvetleri'nin intihar istatistiklerine göre 1990'da Japonya'da gerçekleşen 21,346 intihar olgusunun %4,8'i işyeri stresörlerinden

kaynaklanmıştır (Meek, 2004: 19(3), 312-331). Mobbing davranışlarının neden olduğu intihar vaka oranlarında yıllar geçtikçe artış gözlenmiştir.

2.6. MOBBİNG SONUÇLARI

2.6.1. Aile Hayatına Etkileri

Zuschlag'a (2001) göre mobbingin yarattığı stresin aile hayatı üzerine etkileri şunlardır:

1. İş yerinde mobbinge maruz kalan kişi, alıngandır, küçük şeylere bile büyük tepkiler gösterebilir. Mobbing kurbanı eve morali bozuk gelir.
2. Mobbing kurbanı tatminsiz, mutsuz, motivasyonsuzdur; aile işleriyle ve aileyle birlikte yapılacak boş zaman aktiviteleriyle ilgilenmez.
3. Mobbing kurbanlarında belli bir zaman sonra işi bırakma düşüncesi oluşur, bu düşüncelerini aileyle paylaştığında, aile bireyleri bunu gelecekteki iş kaybı, evin satılması, daha kötü koşullarda yaşama, taşınma, harcamaların kısılması olarak algılar ve sinirli tepkiler gösterir.
4. İş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalan kişiler, belli bir süre sonra kazandıkları paraları bozulan psikolojik ve fiziksel sağlıkları ile harcamaya başlarlar. Bu durum aile bireylerini de etkiler.
5. Artan mobbing boyutları, mobbing kurbanlarını iş göremez hale getirebilir. Aile için bu işgücü kaybı oluşturacağından, ailede ki dengelerde bozulur.
6. Depresif duygu durumu, çabuk öfkelenme, isteksizlik ve güçsüzlük evlilik problemlerine neden olur (örneğin cinsel isteksizlik ve cinsel aktivitenin tamamen kesilmesi, bakıma muhtaçlık ve sürekli kavga etme).
7. Mobbing kurbanı, motivasyon eksikliği, depresyon, tatminsizlik, özgüven kaybı gibi problemler yaşadığından içine kapanır, belli bir süre sonra aile ve arkadaşlarıyla paylaşımları azalır ve bu şekilde kısa zamanda sosyal statüsünü kaybeder.

2.6.2. Organizasyon Üzerine Etkileri

Johanson adlı İsveçli iş ekonomisti 1987 yılında yaptığı araştırmasında, belirli aralıklarla tekrar eden veya uzun sürelerle alınan hastalık izinlerinin organizasyona maliyetini çıkaran bir çalışma

yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda bir işyerinde çalışan kişilere yönelik rehabilitasyon çalışmalarının sağlanmasının ve iş ortamlarının yeniden düzenlenmesinin, mobbing sonucu oluşacak giderlerle karşılaştırıldığında çok daha az maliyetli olacağı bulgusuna ulaşmıştır. Organizasyonlarda örgüt amaç ve hedefleri açık bir şekilde çalışanlarla paylaşılmalı, takım çalışması ruhu çalışanlara aktarılmalı, görev tanımları net ve anlaşılır şekilde yapıp çalışanların bilgilerine sunulmalıdır. Örgütte çalışanların istek ve önerileri dikkate alınarak çatışmalara karşı proaktif yaklaşımlar gerçekleştirilmelidir. Örgütlerde çatışmalar başladığında psikososyal ortamda olumsuz gelişmeler hızlanır, üretim maliyetleri artar, personel motivasyonu azalır ve işten çıkışlar birbirini takip eder ve örgüt zarara uğrar. Mobbingin örgütün performansını etkileyen temel kriterlerden bağımsız olarak düşünülmemesi gerekir. Bir örgütte çatışma ve mobbing davranışları sıklıkla görülüyorsa, o örgüt de mutlaka olumsuz yönde etkilenecektir (Leymann, 1997 aktaran Cicereli, 2015: 55).

2.6.3. Hedef Çalışan Üzerine Etkileri

Mobbing davranışlarının hedef çalışan üzerine etkileri yıkıcı olmaktadır. Birçok çalışan işyerinde psikolojik şiddete maruz kalmasına rağmen, yıkıcı etkileri artık son safhaya gelmediği sürece örgüt ortamını terk etmemektedir. Bunun temel nedeni ise çalışanların yaşları ilerledikçe yeni iş bulma güçlüklerinin doğmasıdır. Uğradıkları mobbing sonucu işlerini değiştiren kişilerin genellikle 40 yaş altı kişiler oldukları yapılan çalışma bulguları sonucu elde edilmiştir. Daha ileri yaştaki kişilerin işlerini terk etmeye karşı daha çekimser kaldıkları gözlenmiştir. Mobbing mağdurları mevcut işyerlerinde yükselme olanaklarını genellikle yitirme ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Yıkıcı etkilere artık daha fazla dayanamayan çalışanlar ise hiç iş bulamama ve çalışma hayatını tamamen bırakma riski ile yüzleşmek zorunda bırakılmaktadırlar (Grund, 1995 aktaran Cicereli, 2015: 57).

2.7. MOBBİNGİN YASAL VE CEZAI YAPTIRIMLARI

Mobbingin gerçekleştirilme nedenleri çeşitlilik gösterse de, aslında temel amaç bireyi örgüt dışına itmektir. Ülkemizde mobbing çalışmaları henüz yeni olsa da, batıda 1980'li yıllarda tanımlanıp incelenmeye başlanmıştır. Daha sonra çeşitli ülkelerde de hukuksal alanda mobbing çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Fransa'da 2002 yılında, Belçika ile Hollanda'da 2001 yılında mobbing yasal düzenlemelerde yer almıştır. Türkiye'de ise mobbing olgusunu düzenleyen doğrudan bir yasa olmamakla birlikte, 4857 sayılı iş kanununda şekli olarak sadece cinsel tacize ilişkin iki tane hüküm bulunmaktadır. Bu hükümlerden bir tanesiyle cinsel tacize uğrayan işgörenin bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin önlem almaması durumunda işgörenin iş sözleşmesini

feshetme hakkı tanınmıştır. Böyle bir durumda işgören sadece kıdem tazminatına hak kazanmış olacak ancak işini kaybedecektir. İkinci hüküm ise; işgörenin aynı işyerinde çalıştığı bir kişiye cinsel tacizde bulunması halinde, işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeksizin iş akdi fesh edilebilecektir. Ayrıca Türk Ceza Yasası'nın, 105. Maddesinin birinci fıkrasına göre, bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası uygulanmaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkraya hükmüne göre, örgütteki hiyerarşi, hizmet veya eğitim, öğretim ilişkisi gibi gücün kötüye kullanılması ve aynı yerde çalışıyor olmanın sağladığı kolaylıkla işlendiği takdirde, verilecek ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu eylem nedeniyle mağdurun işi bırakması, okuldan uzaklaşması, ailesinden ayrılması gibi zor durumlarda bırakılması sağlanmış ise "ceza bir yıldan az olamaz" hükmü uygulanmaktadır. Bu hükümlerin yanı sıra Türk Medeni Kanunu'nun kişiliği koruyan genel hükümleri de bireylere yasal bir koruma sağlamaktadır. Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz (MK.m.23). Yasaya aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir(MK. m.24/I). "Kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesini önleme davası" (MK. m.25/I), "sürmekte olan saldırıya son verme" (MK. m.25/I), "sona ermiş bir saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası" (MK. m.25/II) ile maddi (MK. m.25/III) ve manevi tazminat (BK. M.49/I) davaları herkes gibi işçinin de sahip olduğu ve işverene karşı kullanabileceği dava haklarıdır. Medeni hukukun bu maddeleri kişilik haklarının değerlerini belirleme görevlerini yargı ve yaptırımlara bırakmıştır. Ayrıca işgörenin kişilik haklarının korunması borçlar yasası tasarısı ile işverene verilmiştir.

İşveren; işgörenin kişiliğini korumak, kişilik haklarına saygı göstermek, sağlığını gerekli ölçülerde korumak, örgütte ahlaka uygun bir boyutta çalışmasını sağlamak, örgütte cinsel tacize karşı çalışanları korumak, bu yönde önlemler almak ve çalışmalar yürütmekle yükümlü tutulmuştur.

2.8. ÜLKEMİZDE MOBBİNG DAVALARINA GENEL BİR BAKIŞ

Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işgörenin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre de mobbing, "bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için

yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır.

Mobbingde, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır. Süreklilik göstermeyen, belli aralıklarla sık sık tekrarlanmayan, ara sıra münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez.

Mobbing davalarını incelediğimizde;

İşçinin sözleşme feshi ve kıdem tazminatı hakkı talep etmesinden dolayı görülen davalar,

İşçinin istifa etmesine sebebiyet vermek için mobbing davranışlarında bulunulması sonucu görülen davalar,

İşçinin kıdem tazminatı, yıllık izin, ücret, fazla çalışma ve hafta tatili ücreti ödenmesine dair görülen davalar,

Haksız eylem sebebiyle görülen davalar,

(Kamu Görevlilerinin Hakaret Etmelerinin Kişisel Kusur Olarak Değerlendirileceği ve Görevle İlişkilendirilememektedir.)

Anayasa, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarının, ancak idare aleyhine açılabileceği benimsenmiştir. Bu kural mutlak olmayıp; idari işlem ve eylem niteliğini yitirmemiş davranışlar ile sınırlıdır. Kamu görevlilerinin kişisel kusuruna dayanan davaların, Anayasa m.129/5 kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

İşçinin görevi ve daha önce yaptığı iş ile ilgisi olmayan, kariyeri ile çelişen bir işe verilmesi sebebiyle görülen davaların ülkemizde yaygın olduğu görülmektedir.

4857 sayılı İş kanununun 24. maddesi iş sözleşmelerinin işçi tarafından, bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı hakkı talep edilerek feshine ilişkin esasları düzenlemektedir. Madde kapsamında;

- İşçinin işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle hastalanması,
- İşverenin yasalardan ve iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmemesi,

- İşçiye hakaret ve benzeri davranışlar sergilenmesi,
- İşyerinde bir haftadan uzun süre ile işin durmasına yol açan bir olayın meydana gelmesi benzeri durumlarda iş sözleşmesi işçi tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı hakkı talep edilerek fesih edilebilmektedir.

Burada önemli olan nokta, ihbar tazminatının yalnız işveren tarafından işçiye ödenen bir tazminat olarak düzenlenmiş olmayışıdır. İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin feshi sırasında bildirim süresine uyması gerektiği halde bu süreyi dikkate almaksızın iş sözleşmesini fesih eden tarafın ödeyeceği bir tazminattır. İş sözleşmesini bildirim süresi vermesi gerektiği halde bu süreye uymaksızın fesih eden işçi de, ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

Öte yandan; 24. maddede düzenlenen iş sözleşmesinin haklı nedenle işçi tarafından feshine ilişkin esaslar çerçevesinde bildirim süresi verilmesi söz konusu değildir. İş sözleşmesini 24. madde kapsamında fesih eden işçinin bildirim süresine uymaması nedeni ile kendisinden ihbar tazminatı talep edilemeyeceği gibi, bu kapsamda yapılan fesih sonucunda işçi yalnız kıdem tazminatına hak kazanacak, herhangi bir ihbar tazminatı hakkı oluşmayacaktır.

Çağdaş iş hukuku bir taraftan uluslararası sözleşmeler, diğer taraftan Avrupa normları ile işçinin huzur içerisinde işini görmesi, emeğinin karşılığını alması, çalışma ilişkisinin, karşılıklı güvene dayanan tam bir uyum içerisinde olmasını amaçlanmaktadır.

Ülkemizde görülen davalarda işçi mobbing gördüğüne dair bir dava açıyorsa şayet, iddiasını ispatlaması gerekmektedir. Mobbing ile ilgili davalara bakıldığında ispat yetersizliği nedeniyle işçi lehine kararların çok az alındığı gözlenmektedir. Mobbing davalarında tanık gösterilen kişilerin çoğu davalı işyerinde çalıştıklarından dolayı işlerini kaybetme veya işyerine dair oluşturdukları aidiyet duygusu nedeniyle işveren lehine tanıklık yapmakta ve mobbing mağduru pek çok işçi bu iddialarını kanıtlayamamaktadırlar. Mahkeme kararları incelendiğinde her kurum ve kuruluşta hatalı uygulamaların olabileceği, bir uygulamanın mobbing olabilmesi için sistematik ve kasıtlı olarak yapılması gerektiği, yani üstler ya da çalışma arkadaşları ile yaşanan anlık öfkeler, çatışmalar, geçici darılmaların mobbing olarak kabul edilemeyeceği belirtilmiştir. Mobbing davalarında işçinin anlattığı, mobbing teşkil eden olayların tutarlılık göstermesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın ağır saldırıya uğraması mobbingin varlığını tartışmasız kabulünü doğurur. Davalar incelendiğinde mahkemece mobbingin süresine önem verildiği, kısa süreli yıldırma davranışlarının mobbing olarak değerlendirilmediği gözlenmiştir. Aslında günümüzde hala çalışanlar mobbing eylemlerine karşı kanunlarca tam olarak korunamamakta, ispat zorluğu nedeniyle birçok mobbing mağduru kişi ne yazık ki hakkını arayamamaktadır. Bir diğer çelişkide kişiler işyerlerinde bazı ahlak dışı mobbing

hareketlerine maruz kalsalar bile bu davranışların sağlıklarını etkilemediği sürece mobbing olarak sayılmamasıdır. Çalışanların hakkını koruyan proaktif yasalar henüz hukuk sistemimizde yer almamaktadır.

2.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.9.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı çalışmasında 16 İlköğretim okulunda 347 öğretmen ve yöneticiye uyguladığı anketler sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır; yapılan anket çalışmaları sonucu elde edilen veriler ışığında yıldırma başvurularının dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları gözlenmiştir. Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu ise yıldırma davranışlarının erkekler tarafından daha çok yapıldığı olmuştur. Kadın ve erkekler arasında karşılaştırma yapıldığında, erkeklerin daha fazla yıldırma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin kadınlara karşı mobbing yapma eğilimleri kendi hemcinslerine oranla daha fazla iken, kadınlar genellikle kadınlara mobbing davranışlarında bulunmaktadır.

Yavuz (2007), “İş görenlerde Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler” adlı araştırmasını SDÜ Tıp Fakültesi 189 çalışanı (Akademik Personel Hariç) üzerinde yaparak elde ettiği verilerden şu bulgulara ulaşmıştır: Çalışanların, Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının yaşlarına, eğitim durumlarına, mesleklerine ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılık gösterdiği; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, haftalık çalışma sürelerine, buldukları işteki çalışma sürelerine ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre dikkate değer bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Sonuç olarak; SDÜ Tıp Fakültesi çalışanlarının, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, meslekleri, haftalık çalışma süreleri ile mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmenin mümkün olduğu gözlenmiştir.

Tanoğlu (2006), “İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama” adlı araştırmasını, Veterinerlik, Mimarlık Mühendislik, Fen Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler ve İletişim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerden oluşan örnekleme yaparak şu bulgulara ulaşmıştır: Araştırmaya katılan akademisyenlerden %15, 8’inin yıldırma maruz kaldığını saptamıştır. Yapılan araştırmada yıldırma mağdurlarının %26’sı kendilerine bir yöneticinin yıldırma davranışları uyguladığını belirtmiştir. Araştırma sonucunda

elde edilen verilere göre genellikle erkek ve kadınların kendi hemcinslerine mobbing uyguladığı ortaya çıkmıştır. Mağdurların %82'si kendilerine bir erkek tarafından mobbing uygulandığını söylerken bunlarında %70,9'u da erkek olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonunda erkeklerin daha fazla mobbing yaptığı sonucuna varılmıştır. Anket değerlendirme sonuçlarına göre araştırmaya katılanlardan %82'si mobbing uygulamalarının bilinçli bir şekilde yapıldığını belirtmiştir. Tanoğlu, araştırmaya katılan akademisyenlerden %44'ünün endişe ve depresyon yaşadığını, %38'ininde baş ağrısı ve mide problemleri gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşadığını saptamıştır.

Gökçe (2006), “İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı araştırmasında şu bulguları elde etmiştir: Hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler zaman zaman yıldırılmaktadır. En çok gözlenen yıldırıcı davranışlarının okul türüne göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler ve yöneticilerin en sık rastladıkları yıldırıcı davranışlar, “sözünün kesilmesi, yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi ve başarılarının küçümsenmesi” biçiminde ortaya çıkmaktadır. Karşılaşılan yıldırıcı davranışların cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretmenler, sosyal ilişkilere ve mesleki konulara yönelik; erkek öğretmenler ise biraz daha kişisel ve şiddete yönelik yıldırıcı davranışlarla karşılaşmaktadırlar. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerde yaş faktörünün bir farklılık yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Yöneticilerin daha fazla yıldırıcı davranışlarda bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yıldırılmaya maruz kalma durumuna mağdurun sebebiyet verdiği düşüncesine sahip oldukları gözlenmiştir.

Aydın (2009), Çanakkale ilinde 2007–2008 eğitim-öğretim yılında toplam 72 ortaöğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 761 öğretmen üzerinde “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri” konulu ölçek uygulaması yapmıştır. İlgili araştırmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması, sık sık sözlerinin kesilmesi, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılardan veya sosyal organizasyonlardan dışlanması, önyargılı ve olumsuz düşüncelerle değerlendirilmesi konusunda psikolojik yıldırma davranışlarının daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bayan öğretmenlerin kendilerini rahatsız eden imalı ifadelere ve jestlere maruz kalırken, erkek öğretmenlerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması konusunda psikolojik yıldırılmaya uğradıkları belirtilmiştir (Altinkurt, 2012).

2.9.2.Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Alman çalışma psikoloğu Harald Ege'e göre mobbing kavramı ilk olarak kuşların davranışlarını inceleyen İngiliz biyologlar tarafından 19. yy'da kullanılmıştır. Mobbing, saldırgan etrafında uçarak yuvasını korumaya çalışan kuşların davranışlarını tanımlamaktadır (Tınaz, 2006). Heinemann (1972), çocuklar arasında yaşanan zorbalık, kabadayılık davranışlarını incelemiştir. Yaptığı araştırmalar sonucunda 1972'de İsveç'te, Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti adıyla yayınladığı kitapla kamuoyuna duyurmuştur. (aktaran Ocak, 2008: 57).

Matthiesen, Rakness ve Rokkum tarafından 1989 yılında Norveç'te yapılan çalışmaya psikiyatri bölümünden 99 hemşire ve hemşire asistanları katılmış ve araştırma sonucunda %10'unun mobbing davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışma ile mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerin psikolojik olarak yıprandıkları, psikolojik ve psikosomatik bir takım rahatsızlıkları olduğu saptanmıştır (Ocak, 2008:9).

Vartia (1991), tarafından, Finlandiya'daki sağlık birimlerinden faydalanan 984 kişi üzerinde yapılan çalışmada 6 tip zorbalık rapor edilmiştir:

- Bir kişi hakkında gerçek olmayan söylemlerde bulunmak, dedikodu yapmak
- Kişiyi kapasitesinin çok altında görev ve sorumluluk vermek,
- Kişinin sürekli olarak eleştirilmesi,
- Fiziksel saldırı veya tehdit,
- Kişinin fiziksel ve zihinsel sağlığı hakkında gerçek dışı söylemlerde bulunmak,
- Bireyin ortamda yok sayılması ve izole edilmesi,

1996 yılında İsviçre'de Leymann'ın 2400 kişi üzerinde yaptığı çalışma psikolojik yıldırmaı konu alan araştırmaların başında gelmektedir. Araştırma bulgularına göre kadın çalışanların %55'inin, erkek çalışanların %45'inin psikolojik şiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek çalışanların %76'sı, kadınların %3'ü hemcinsleri tarafından psikolojik yıldırmaı maruz kalmışlardır. 2400 kişi ile yapılan araştırma sonucunda bu kişilerden %21'inin psikolojik yıldırmaı maruz kaldıkları gözlenmiştir. Çalışma bulgularına göre tüm çalışanların bir kişiye psikolojik şiddet uygulamalarının çok yaygın olarak gözlenmediği sonucuna varılmıştır. Psikolojik şiddet mağdurlarının üçte biri sadece bir kişinin saldırısına, % 40'ı ortalama iki ila dört kişinin saldırısına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Mobbinge maruz kalanların genelde 21-40 yaş arasındaki çalışanlar olduğu araştırmadan elde edilen bulgular arasındadır.(Cavyarlı, 2013).

Field (1996), *Bully in Sight (Görünürdeki Zorba)* adlı kitabında işyerindeki zorbalığı ele almıştır. Field çalışmasında zorbalığı "diğer kimsenin kendine güveni ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı" olarak tanımlamaktadır. Zorbalık uygulamalarının altında yatan sebeplere bakıldığında ise, kişiliği pasifize etmek, boyunduruğu altına almak, üstünlük kurmak olarak kitapta belirtilmiştir.

Hoel ve Cooper (2000), 70 farklı örgütten 5288 kişinin cevaplarına dayanan araştırmalar gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre en sık görülen mobbing davranışının çalışanların işleri ile yanlış ve eksik bilgilendirilmeleri davranışları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci mobbing davranışı ise gerçekleştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesidir. Almanya (2002), Institute for Social Research (SFS) kuruluşu tarafından işyerlerinde mobbingin boyutlarını gösteren bir rapor yayınlanmıştır. Araştırma bulgularına göre, Almanya'daki çalışanların yaklaşık %2,7'si mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Aynı araştırmada kadınların erkeklere göre %75 oranında daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ve bunun yanı sıra çalışanların 1/9'unun tüm yaşamları boyunca mobbing baskısını hissettikleri sonucuna varılmıştır. İşyerlerinde mobbing uygulamaları her yaş ve meslek grubunda çalışan işgörenler için ciddi problemler yaratmaktadır. Salin 2003 yılında iş yaşamındaki üniversite mezunlarının katılımıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmaya göre çalışmaya katılan kişilerin %8,8'i mobbinge uğramakta, %30,4'ü mobbing davranışlarına şahit olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU

1990'lı yıllar boyunca mobbing teriminin boyutları, anormal iş transferi, beklenmedik iş yükü, uygunsuz görevlendirmeler ve düşman iş arkadaşları kavramlarını da kapsayacak şekilde genişletildi. Mobbing'in kapsamı genişledikçe, çalışanların sağlığına olumsuz etkilerine dair öngörülerde giderek arttı. Çalışanların psikolojik, fizyolojik, sosyal ve ekonomik yönlerden büyük hasar görmesine, toplumun yavaş yavaş manevi ve maddi açıdan çöküşüne, adalete olan inancın azalmasına, kurumların değer kaybına uğramasına neden olan bu gayrinizami eylemler, son yirmi yıl içinde tüm dünyada diğer işyeri stresörlerinden farklı bir olgu olarak kabul edilerek "mobbing" ismi uluslararası terminolojiye yerleşmiştir. Türkiye'de bu olguyu tanımlamak için, "mobbing" dışında "duygusal taciz", "psikolojik taciz", "psikolojik terör" ya da "işyerinde yıldırma" gibi farklı terimler de kullanılmaktadır.

Yıldırma eylemleri hemen hemen her çalışma ortamında görülmesine karşın eğitim kurumlarında bu kadar sık görülmesi önemli bir sorundur. Eğitim kurumlarının birey ve ülke geleceğinde taşıdığı özel önem nedeniyle çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının bozulması değil iyileştirilmesi gerekir. Çok sayıda baskı etmenine maruz kalan eğitimcilerin iş yerinde yıldırma maruz kalmaları eğitim sisteminin işleyişi ve bu önemli işgörelere duyulan saygının ürünü olarak duyarlılık ve titizlikle inceleme konusu yapılması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir.

3.2 ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmada, Türkiye'de eğitim sektöründe çalışan kadınlara uygulanan mobbing demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Ayrıca, yönetici cinsiyeti, eğitim, medeni hal, yaş, kıdem, meslek, çalışılan sektör farklılığının mobbing açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi çalışmada yer almıştır.

Bu çalışmada; eğitim sektöründe kadınlara uygulanan mobbingin incelenmesinde "kamu ve özel sektör" arasındaki farklılığın ve mobbingi uygulayan kesimin "kadın yönetici ve erkek

yönetici’’ farkının eğitim sektöründe çalışan kadınlar üzerindeki etkilerinin neler olduğunun gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, eğitim sektöründe çalışan 180 kadından oluşan çalışma grubuna Mobbing Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır.

Ülkemiz de eğitim kurumlarında yaşanan yıldırma eylemlerine ilişkin bazı araştırmalara rastlansa da yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır

Bu araştırmadan elde edilecek bulguların;

- Eğitim sektöründe çalışan kadınların psikolojik taciz algı düzeyleri saptanarak konu hakkında farkındalık ve duyarlılığı artıracak,
- Psikolojik taciz sorununun tespitiyle birlikte gerekli mercileri çözüm üretmeye teşvik etmeye yardımcı olacağı,
- Konu ile ilgili yapılacak araştırmalara ışık tutacağı umulmaktadır.

3.3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tez uygulaması bölümünde niceliksel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak istatistiksel veriler elde edilmesi amaçlanmaktadır. Anket yöntemi ile toplanan veriler sosyal bilimlerde istatistik için en yaygın olarak kullanılan “SPSS 22” istatistik yazılımı ile analiz edilip çözümlenerek sonuçlar elde edilmektedir

Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden frekans ve yüzde oranları, aritmetik ortalama, tablo ortalaması, çapraz tablo ile uygulama hipotezlerinin test edilmesinde hipotez testlerinden Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır.

Anket uygulamasında soruların çoğunluğunu kapalı uçlu sorular oluşturmaktadır. Ancak anketi cevaplayanların nasıl düşündüklerini öğrenmek, onlar için neyin önemli olduğunu keşfetmek için açık uçlu sorular da kullanılmaktadır(Neuman, 2014:416).

3.3.1 Araştırma Problemi

Eğitim sektöründe istihdam edilen kadınların demografik özelliklere; yönetici cinsiyeti, eğitim, medeni hal, yaş, kıdem, meslek, çalışılan sektör farklılığının mobbing açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kamu ve özel sektörde çalışan kadınlara uygulanan mobbing düzeylerinin ve yönetici cinsiyetinin mobbinge uğrama derecesine ne gibi etkisi olduğu sorularına cevap aranmaktadır.

3.3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalınıp kalınmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4 Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanıp azarlanmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanıp uygulanmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranıp davranmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıp bırakılmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 8: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalınıp kalınmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 9: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 10: Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.4 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, örneklem grubundaki bireylerin genel olarak anket uygulamalarına zaman ayırma konusunda isteksiz davranmalarına ek olarak, mobbing olgusuna karşı hassasiyet göstermeleri ve bu nedenden ötürü anket sorularını cevaplamaktan kaçınmalarıdır.

Bu araştırma 2016-2017 akademik takvimde, Ankara ilindeki bazı resmi ve özel okullar ve bazı üniversitelerle sınırlıdır.

Araştırma konusu psikolojik taciz konusu ile sınırlıdır.

3.5 VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket modeli uygulanmaktadır. Anket yöntemi; elektronik posta aracılığıyla ve yüz yüze görüşmeler sonucu elde edilmiştir.

Araştırmada uygulanan anket soruları, Serhat Ocak'ın(2008) “Öğretmenlerin Okulda Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları ” adlı yüksek lisans tezinde kullanılan sorular geliştirilerek hazırlanmıştır.

3.5.1 Araştırmanın Türü

Araştırma, açıklayıcı bir araştırma niteliğindedir. Açıklayıcı araştırma, öngöründe bulunma olanağı sağlamakla birlikte hipotezden yola çıkarak veri toplama araçları ile değişkenler arasında neden sonuç ilişkisi kurmayı ve olayları, olguları açıklamayı amaçlamaktadır (Arslanoğlu, 2012: 24).

Araştırmada tümevarım yöntemi uygulanmış olup özel durumlardan genel sonuçlara varmak hedeflenmiştir. Tüm bunlarla birlikte bu araştırma, hipotez içeren araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Bu tip araştırmalarda gözlem, deney ya da anket yöntemi kullanılmaktadır.

Son olarak, çalışma pozitivist bir yaklaşım ile tamamlanmıştır.

3.5.2 Verilerin Analizi

Anketin ilk bölümündeki sorularla çalışanların demografik verilere yer verilmektedir. İkinci bölümde, mobbinge maruz kalma seviyeleri ölçümlenmektedir. Beşli likert ölçeği kullanılmaktadır. Bu yöntemle ifadelere verilen cevaplar aritmetik ortalama ve standart sapmaların hesaplanması yoluyla analiz edilmektedir.

Anket yöntemi ile toplanan veriler sosyal bilimlerde istatistik için en yaygın olarak kullanılan “SPSS 22” istatistik yazılımı ile analiz edilip çözümlenerek sonuçlar elde edilmektedir. “SPSS programının avantajları, toplumsal araştırmacıların uzun yıllardır bu programı kapsamlı bir şekilde kullanıyor olması, nicel verileri manipüle etmenin birçok yolunu içermesi ve çoğu istatistik ölçüyü kapsamasıdır”(Neuman, 2014:535).

Verilerin analizinde istatistiksel tekniklerden frekans ve yüzde oranları, aritmetik ortalama, tablo ortalaması, çapraz tablo ile uygulama hipotezlerinin test edilmesinde hipotez testlerinden Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır.

Anketin güvenilirliğini ölçmek için; 5 ifade ile Likert tipi hazırlanmış olan soruların güvenilirliği ölçülmüş, anket verilerinin “Cronbach alfa katsayısı” ya da “Alfa Yöntemi” analizi sonucunda katsayı, 0,948 olarak belirlenmiştir. Bu değer; $0.80 \leq \alpha \leq 1$ olduğundan dolayı güvenilirlik düzeyi yüksektir.

Ayrıca gerekli görülen soruların analizinde “çalışılan sektör” ve “yönetici cinsiyeti” olarak ayrıma tabi tutulmuş ve mobbinge maruz kalma dereceleri anlaşılmasına çalışılmıştır.

3.6 ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın Bulguları – Demografik ve Betimsel Frekanslar

Araştırmaya Katılanların Yaşları

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yaşınız?	18-25	26	14,4	14,4
	26-33	69	38,3	52,8
	34-41	35	19,4	72,2
	42-49	25	13,9	86,1
	50 ve üzeri	25	13,9	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.1 Araştırmaya katılanların yaş dağılımı

Araştırmaya katılanların %14,4'ü 18-25 yaş arasında olup, %38,3'ü 26-33 yaş arası, %19,4'ü 34-41 yaş arasında, %13,9'u 42-49 yaş arasında ve %13,9'u da 50 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Eğitim durumunuz?	Lise	10	5,6	5,6
	Ön lisans	15	8,3	13,9
	Lisans	86	47,8	61,7
	Yüksek Lisans	49	27,2	88,9
	Doktora	20	11,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.2 Araştırmaya katılanların eğitim durumu dağılımı

Araştırmaya katılanların %11,1'i doktora, %47,8'i lisans mezunu, %27,2'si yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %5,6'sı lise eğitimini tamamlamıştır.

Araştırmaya Katılanların Medeni Halleri

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Medeni Hal	Evli	95	52,8	52,8
	Bekar	75	41,7	94,4
	Diğer	10	5,6	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.3 Araştırmaya katılanların medeni hal dağılımı

Araştırmaya katılanların %52,8'i evli ve %41,7'si bekârdır.

Araştırmaya Katılanların Kıdemleri

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Kıdem?	1-5 yıl	75	41,7	41,7
	6-10 yıl	30	16,7	58,3
	11-15 yıl	16	8,9	67,2
	16-20 yıl	24	13,3	80,6
	21 yıl ve üzeri	35	19,4	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.4 Araştırmaya katılanların iş yerindeki kıdem yıllarının dağılımı

Araştırmaya katılanların %41,7'si 1-5 yıl kıdem yılı, %16,7'si 6-10 yıl kıdem yılı, %19,4'ü ise 21 yıl ve üzeri kıdem yılına sahiptir.

Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Sektör

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Çalıştığınız Sektör	Kamu	115	63,9	63,9
	Özel	65	36,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.5 Araştırmaya katılanların çalıştıkları sektör dağılımı

Araştırmaya katılanların %63,9'u kamu sektöründe çalışan ve %36,1'i özel sektörde çalışandır.

Araştırmaya Katılanların Meslekleri

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Meslek?	Profesör	7	3,9	3,9
	Doçent	4	2,2	6,1
	Yardımcı Doçent	5	2,8	8,9
	Öğretim Üyesi	9	5,0	13,9
	Okutman	3	1,7	15,6
	Araştırma Görevlisi	24	13,3	28,9
	Öğretmen	75	41,7	70,6
	İdari Personel	53	29,4	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.6 Araştırmaya katılanların meslek dağılımları

Araştırmaya katılanların %29,4'ü idari personel olup %41,7'si öğretmen, %13,3'ü araştırma görevlisi ve %5', öğretim üyesidir.

Araştırmaya Katılanların Yöneticilerinin Cinsiyetleri

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yöneticinin Cinsiyeti?	Kadın	93	51,7	51,7
	Erkek	87	48,3	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.7 Araştırmaya katılanların yöneticilerinin cinsiyet dağılımı

Araştırmaya katılanlardan %51,7'sinin yöneticilerinin cinsiyeti kadın olup, geriye kalan %48,3'ünün yönetici cinsiyeti erkektir.

Araştırmanın Bulguları – Sorulara Göre Sıklık Tabloları

Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde (%)	Katlanmış Yüzde(%)
Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor	Hiçbir zaman	39	21,7	21,7
	Çok Seyrek	42	23,3	45,0
	Zaman zaman	71	39,4	84,4
	Sık sık	22	12,2	96,7
	Her zaman	6	3,3	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.8 Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %39,4’ü zaman zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını düşünmektedir. Katılımcıların % 23,3’ü çok seyrek ve %12,2’si ise sık sık görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %21,7’si hiçbir zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde (%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.	Hiçbir zaman	71	39,4	39,4
	Çok Seyrek	67	37,2	76,7
	Zaman zaman	35	19,4	96,1
	Sık sık	5	2,8	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.9 Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %39,4'ü hiçbir zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirilmediğini belirtmiştir. Çalışanların %37,2'si çok seyrek, %19,4'ü zaman zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini belirtirken, %2,8'i sık sık ve % 1,1'i her zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde (%)	Katlanmış Yüzde(%)
Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.	Hiçbir zaman	63	35,0	35,0
	Çok Seyrek	47	26,1	61,1
	Zaman zaman	47	26,1	87,2
	Sık sık	21	11,7	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.10 Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %35'i hiçbir zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hataların kendi hatasıymış gibi gösterilmediğini belirtmiştir. Çalışanlardan %26,1'i çok seyrek, %26,1'i zaman zaman, %11,7'si sık sık ve %1,1'i her zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi görüldüğünü düşünmektedir.

Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde	Katlanmış Yüzde(%)
Cinsel imalara maruz kalıyorum.	Hiçbir zaman	163	90,6	90,6
	Çok Seyrek	12	6,7	97,2
	Zaman zaman	5	2,8	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.11 Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %90,6’sı hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını belirtirken, %6,7’si çok seyrek ve %2,8’i zaman zaman cinsel imalara maruz kaldığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde	Katlanmış Yüzde(%)
Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.	Hiçbir zaman	68	37,8	37,8
	Çok Seyrek	49	27,2	65,0
	Zaman zaman	39	21,7	86,7
	Sık sık	20	11,1	97,8
	Her zaman	4	2,22	100,00
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.12 Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %37,8’i hiçbir zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtlamadığını ifade etmiştir. Çalışanların %27,2’si çok seyrek, %21,7’si zaman zaman, %11,1’i sık sık çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtladığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde	Katlanmış Yüzde(%)
Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.	Hiçbir zaman	65	36,1	36,1
	Çok Seyrek	35	19,4	55,6
	Zaman zaman	37	20,6	76,1
	Sık sık	34	18,9	95,0
	Her zaman	9	5,00	100,00
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.13 Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %36,1’i hiçbir zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlanmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %19,4’ü çok seyrek, %20,6’sı zaman zaman, %18,9’u sık sık ve %5’i her zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlandığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde	Katlanmış Yüzde(%)
Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.	Hiçbir zaman	123	68,3	68,3
	Çok Seyrek	34	18,9	87,2
	Zaman zaman	16	8,9	96,1
	Sık sık	5	2,8	98,9
	Her zaman	2	1,11	100,00
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.14 Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %88,3’ü hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların % 18,9’u çok seyrek ve % 8,9’u zaman zaman jest ve mimiklerle tehdit edildiğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Sözlü olarak tehdit ediliyorum.	Hiçbir zaman	134	74,4	74,4
	Çok Seyrek	23	12,8	87,2
	Zaman zaman	16	8,9	96,1
	Sık sık	7	3,9	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.15 Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %74,4’ü hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini belirtirken, %12,8’i çok seyrek, %8,9’u zaman zaman ve %3,9’u sık sık sözlü olarak tehdit edildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yüksek sesle azarlanıyorum.	Hiçbir zaman	119	66,1	66,1
	Çok Seyrek	32	17,8	83,9
	Zaman zaman	17	9,4	93,3
	Sık sık	10	5,6	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.16 Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %66,1’i hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını belirtirken, %17,8’i çok seyrek, %9,4’ü zaman zaman, %5,6’sı sık sık ve %1,1’i her zaman yüksek sesle azarlandığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.	Hiçbir zaman	141	78,3	78,3
	Çok Seyrek	29	16,1	94,4
	Zaman zaman	7	3,9	98,3
	Sık sık	3	1,7	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.17 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %78,3’ü hiçbir zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmediğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılanların %16,1’i çok seyrek, %3,9’u zaman zaman ve sadece %1,7’si sık sık iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellendiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.	Hiçbir zaman	171	95,0	95,0
	Çok Seyrek	4	2,2	97,2
	Zaman zaman	3	1,7	98,9
	Sık sık	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.18 Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %95’i hiçbir zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını belirtmiştir. Çalışanların %2,2’si çok seyrek, %1,7’si zaman zaman ve %1,1’i sık sık gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulandığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.	Hiçbir zaman	148	82,2	82,2
	Çok Seyrek	25	13,9	96,1
	Zaman zaman	6	3,3	99,4
	Sık sık	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.19 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %82,2’si hiçbir zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellemediğini belirtmiştir. Katılımcıların %13,9’u çok seyrek ve %3,3’ü zaman zaman iş arkadaşlarının kendileriyle iletişim kurmalarını engellediğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.	Hiçbir zaman	147	81,7	81,7
	Çok Seyrek	20	11,1	92,8
	Zaman zaman	12	6,7	99,4
	Sık sık	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.20 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %81,7’si hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davranmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %11,1’i çok seyrek, %6’sı da zaman zaman iş arkadaşlarının kendisi yokmuş gibi davrandığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Gülünç durumlara düşürülüyorum.	Hiçbir zaman	161	89,4	89,4
	Çok Seyrek	11	6,1	95,6
	Zaman zaman	5	2,8	98,3
	Sık sık	2	1,1	99,4
	Her zaman	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.21 Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %89,4’ü hiçbir zaman gülünç duruma düşürülmediğini belirtirken; %6,1’i çok seyrek ve %2,8’i zaman zaman gülünç durumlara düşürüldüğünü belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.	Hiçbir zaman	123	68,3	68,3
	Çok Seyrek	28	15,6	83,9
	Zaman zaman	22	12,2	96,1
	Sık sık	6	3,3	99,4
	Her zaman	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.22 Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %68,3’ü hiçbir zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsenmediğini belirtmiş olup, katılımcıların % 15,6’sı çok seyrek ve %12,2’si zaman zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsendiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.	Hiçbir zaman	108	60,0	60,0
	Çok Seyrek	40	22,2	82,2
	Zaman zaman	26	14,4	96,7
	Sık sık	4	2,2	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.23 Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %60’ı hiçbir zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işler yapmasının istenmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılanların %22,2’si çok seyrek ve %14,4’ü zaman zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işler yapmasının istendiğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.	Hiçbir zaman	87	48,3	48,3
	Çok Seyrek	62	34,4	82,8
	Zaman zaman	17	9,4	92,2
	Sık sık	10	5,6	97,8
	Her zaman	4	2,2	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.24 Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %48,3’ü hiçbir zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirilmediğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılanların % 34,4’ü çok seyrek ve %9,4’ü zaman zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.	Hiçbir zaman	120	66,7	66,7
	Çok Seyrek	33	18,3	85,0
	Zaman zaman	17	9,4	94,4
	Sık sık	8	4,4	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.25 Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %66,7’si hiçbir zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edilmediğini belirtirken, %18,3’ü çok seyrek, %9,4’ü zaman zaman, % 4,4’ü sık sık ve sadece %1,1’i her zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.	Hiçbir zaman	114	63,3	63,3
	Çok Seyrek	25	13,9	77,2
	Zaman zaman	30	16,7	93,9
	Sık sık	7	3,9	97,8
	Her zaman	4	2,2	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.26 Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %63,3’ü hiçbir zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakılmadığını ifade etmiştir. Çalışanlardan %13,9’u çok seyrek, %16,7’si zaman zaman ve %3,9’u da sık sık gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Ağır şakalara maruz kalıyorum.	Hiçbir zaman	147	81,7	81,7
	Çok Seyrek	22	12,2	93,9
	Zaman zaman	10	5,6	99,4
	Sık sık	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.27 Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %81,7’si hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını ifade etmiştir. Çalışanlardan %12,2’si çok seyrek, %5,6’sı zaman zaman ve %0,6’sı sık sık ağır şakalara maruz kaldığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.	Hiçbir zaman	153	85,0	85,0
	Çok Seyrek	18	10,0	95,0
	Zaman zaman	6	3,3	98,3
	Sık sık	2	1,1	99,4
	Her zaman	1	0,6	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.28 Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %85’i hiçbir zaman kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %10’u çok seyrek, %3,3’ü zaman zaman ve %1,1’i sık sık kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulduğunu ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Sürekli olarak sözüm kesiliyor.	Hiçbir zaman	120	66,7	66,7
	Çok Seyrek	40	22,2	88,9
	Zaman zaman	13	7,2	96,1
	Sık sık	4	2,2	98,3
	Her zaman	3	1,7	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.29 Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %66,7’si hiçbir zaman sürekli olarak sözünün kesilmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %22,2’si çok seyrek, %7,2’si zaman zaman sürekli olarak sözünün kesildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.	Hiçbir zaman	165	91,7	91,7
	Çok Seyrek	9	5,0	96,7
	Zaman zaman	4	2,2	98,9
	Sık sık	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.30 Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %91,7’si hiçbir zaman iş yerinde dini, siyasi görüşünün özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini belirtmiştir. Katılımcıların %5’i çok seyrek ve sadece %1,1’i sık sık iş yerinde dini, siyasi görüşünün özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor	Hiçbir zaman	106	58,9	58,9
	Çok Seyrek	31	17,2	76,1
	Zaman zaman	28	15,6	91,7
	Sık sık	11	6,1	97,8
	Her zaman	4	2,2	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.31 Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %58,9’u hiçbir zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istenmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların %17,2’si çok seyrek ve %15,6’sı zaman zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istendiğini ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.	Hiçbir zaman	105	58,3	58,3
	Çok Seyrek	23	12,8	71,1
	Zaman zaman	27	15,0	86,1
	Sık sık	17	9,4	95,6
	Her zaman	8	4,4	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.32 Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların % 58,3’ü hiçbir zaman mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edilmediğini belirtirken, % 12,8’i çok seyrek, %15’i zaman zaman ve %9,4’ü sık sık mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum	Hiçbir zaman	152	84,4	84,4
	Çok Seyrek	20	11,1	95,6
	Zaman zaman	6	3,3	98,9
	Sık sık	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.33 Araştırmaya katılanların “Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %84,4’ü hiçbir zaman özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %11,1’i çok seyrek ve %3,3’ü zaman zaman özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kaldığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.	Hiçbir zaman	107	59,4	59,4
	Çok Seyrek	43	23,9	83,3
	Zaman zaman	25	13,9	97,2
	Sık sık	3	1,7	98,9
	Her zaman	2	1,1	100,0
	Toplam	180	100	

Tablo 3.34 Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların % 59,4’ü hiçbir zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşünmediğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %23,9’u çok seyrek ve %13,9’u da zaman zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşündüğünü belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.	Hiçbir zaman	141	78,3	78,3
	Çok Seyrek	27	15,0	93,3
	Zaman zaman	12	6,7	100,0
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.35 Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Araştırmaya katılanların %78,3’ü hiçbir zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarılmadığını belirtirken, % 15’i çok seyrek ve %6,7’si zaman zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarıldığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.	Hiçbir zaman	62	34,4	34,4
	Çok Seyrek	35	19,4	53,9
	Zaman zaman	40	22,2	76,1
	Sık sık	17	9,4	85,6
	Her zaman	26	14,4	100
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.36 Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %34,4’ü hiçbir zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşünmediğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılan çalışanlardan %19,4’ü çok seyrek, %22,2’si zaman zaman, %9,4’ü sık sık ve %14,4’ü her zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşünmektedir.

Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Frekans	Yüzde(%)	Katlanmış Yüzde(%)
Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.	Hiçbir zaman	89	49,4	49,4
	Çok Seyrek	43	23,9	73,3
	Zaman zaman	25	13,9	87,2
	Sık sık	17	9,4	96,7
	Her zaman	6	3,3	100
	Toplam	180	100,0	

Tablo 3.37 Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların dağılımı

Katılımcıların %49,4’ü hiçbir zaman kendilerine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verilmediğini belirtmiştir. Çalışanların % 23,9’u çok seyrek, %13,9’u zaman zaman, %9,4’ü sık sık ve %3,3’ü her zaman kendisine önemsiz ve hoş gitmeyecek görevler verildiğini ifade etmiştir.

Eğitim Sektöründe Kamu Ve Özel Sektör Arasındaki Mobbing Uygulama Farklılıkları

Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	21	26	54	11	3	115
	Özel	18	16	17	11	3	65
Toplam		39	42	71	22	6	180

Tablo 3.38 Araştırmaya katılanların “Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan çalıştığı sektör kamu olan çalışanların 21’i hiçbir zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını belirtirken, 26 çalışan çok seyrek, 54 çalışan zaman zaman ve 11 çalışan sık sık görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını ifade etmiştir. Özel sektörde çalışanların 18’i hiçbir zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını belirtirken, 16 çalışan çok seyrek ve

17 çalışan da zaman zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını ifade ettiği görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman görüş ve fikirlerinin dikkate alınmadığını düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	38	46	28	3	0	115
	Özel	33	21	7	2	2	65
Toplam		71	67	35	5	2	180

Tablo 3.39 Araştırmaya katılanların “Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu sektöründe çalışanların 38’i hiçbir zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirilmediğini belirtirken, çalışanlardan 46’sı çok seyrek, 28’i zaman zaman ve 3 çalışan da sık sık yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini ifade etmiştir. Kamu çalışanlarının hiçbiri her zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini düşünmemektedir. Özel sektör çalışanlarından 33 çalışan hiçbir zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirilmediğini ifade etmiş olup, 21 çalışan çok seyrek, 7 çalışan da zaman zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman yapması gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendirilmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	35	31	36	12	1	115
	Özel	28	16	11	9	1	65
Toplam		63	47	47	21	2	180

Tablo 3.40 Araştırmaya katılanların “Başkalarının ihmalkârlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu sektöründe çalışanların 35’i hiçbir zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi gösterilmediğini belirtirken, çalışanlardan 31’i çok seyrek, 36’sı zaman zaman ve 12 çalışan da sık sık başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi gösterildiğini ifade etmiştir. Özel sektör çalışanlarından 28 çalışan hiçbir zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi gösterilmediğini ifade etmiş olup, 16 çalışan çok seyrek, 11 çalışan da zaman zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi gösterildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman başkalarının ihmalkârlığından kaynaklanan hataların kendi hatasıymış gibi gösterilmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Cinsel imalara maruz kalıyorum.			Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	101	10	4	115
	Özel	62	2	1	65
Toplam		163	12	5	180

Tablo 3.41 Araştırmaya katılanların “Cinsel imalara maruz kalıyorum” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 101 çalışan hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını belirtirken, 10 çalışan çok seyrek ve 4 çalışan da zaman zaman cinsel imalara maruz kaldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 62 çalışan hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını ifade etmiştir. Özel kurumda çalışanlardan 2 çalışan çok seyrek 1 çalışan da zaman zaman cinsel imalara maruz kaldığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	33	39	28	15	0	115
	Özel	35	10	11	5	4	65
Toplam		68	49	39	20	4	180

Tablo 3.42 Araştırmaya katılanların “Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 33 kişi hiçbir zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtlamadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 39 kişi çok seyrek, 28 çalışan zaman zaman, 15 çalışan sık sık çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtladığını düşündüğünü belirtmiştir. Kamu kurumunda çalışanlardan hiçbiri her zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtladığını düşünmemektedir. Özel sektör çalışanlarından 35 çalışan hiçbir zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtlamadığını ifade etmiştir. Çalışanların 10’u çok seyrek ve 11 çalışan zaman zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtladığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; özel sektörde çalışanların kamu kurumunda çalışanlara göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını kısıtlamadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	39	27	24	21	4	115
	Özel	26	8	13	13	5	65
Toplam		65	35	37	34	9	180

Tablo 3.43 Araştırmaya katılanların “Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 39 kişi hiçbir zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlanmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 27 kişi çok seyrek, 24 çalışan zaman zaman, 21 çalışan sık sık başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlandığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 26 çalışan hiçbir zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlanmadığını ifade etmiştir. Çalışanların 8’i çok seyrek ve 13 çalışan zaman zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlandığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman başkalarının yapması gereken işleri yapması konusunda zorlanmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	79	25	8	3	0	115
	Özel	44	9	8	2	2	65
Toplam		123	34	16	5	2	180

Tablo 3.44 Araştırmaya katılanların “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 79 çalışan hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini ifade ederken, 25 çalışan çok seyrek, 8 çalışan zaman zaman ve 3 çalışan da sık sık jest ve mimiklerle tehdit edildiğini ifade etmiştir. Kamu çalışanlarından hiçbiri her zaman jest ve mimiklerle tehdit edildiğini düşünmemektedir. Özel sektör çalışanlarından 44 kişi hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışanlardan 9 kişi çok seyrek, 8 çalışan zaman zaman ve 2 çalışan da sık sık jest ve mimiklerle tehdit edildiğini ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Sözlü olarak tehdit ediliyorum.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	86	16	7	6	115
	Özel	48	7	9	1	65
Toplam		134	23	16	7	180

Tablo 3.45 Araştırmaya katılanların “Sözlü olarak tehdit ediliyorum” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 86 çalışan hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini ifade ederken, 16 çalışan çok seyrek, 7 çalışan zaman zaman ve 6 çalışan da sık sık sözlü olarak tehdit edildiğini ifade etmiştir. Özel sektör çalışanlarından 48 kişi hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışanlardan 7 kişi çok seyrek, 9 çalışan zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık sözlü olarak tehdit edildiğini ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Yüksek sesle azarlanıyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	73	25	10	7	0	115
	Özel	46	7	7	3	2	65
Toplam		119	32	17	10	2	180

Tablo 3.46 Araştırmaya katılanların “Yüksek sesle azarlanıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan kamu kurumunda çalışan 73 çalışan hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını ifade ederken, 25 çalışan çok seyrek, 10 çalışan zaman zaman ve 7 çalışan da sık sık yüksek sesle azarlandığını ifade etmiştir. Kamu çalışanlarından hiçbiri her zaman yüksek sesle azarlandığını düşünmemektedir. Özel sektör çalışanlarından 46 kişi hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışanlardan 7 kişi çok seyrek, 7 çalışan zaman zaman ve 3 çalışan da sık sık yüksek sesle azarlandığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	89	19	5	2	115
	Özel	52	10	2	1	65
Toplam		141	29	7	3	180

Tablo 3.47 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 89 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 19 kişi çok seyrek, 5 kişi zaman zaman ve 2 çalışan da sık sık iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellendiğini

belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 52 kişi hiçbir zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmediğini belirtirken, 10 çalışan çok seyrek ve 2 çalışan da zaman zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellendiğini belirtmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarından hiçbiri her zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellendiğini düşünmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	111	2	1	1	115
	Özel	60	2	2	1	65
Toplam		171	4	3	2	180

Tablo 3.48 Araştırmaya katılanların “Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 111 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 2 kişi çok seyrek, 1 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulandığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 60 kişi hiçbir zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını belirtirken, 2 çalışan çok seyrek ve 2 çalışan da zaman zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulandığını belirtmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarından hiçbiri her zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulandığını düşünmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlara özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	92	17	5	1	115
	Özel	56	8	1	0	65
Toplam		148	25	6	1	180

Tablo 3.49 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 92 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellemediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 17 kişi çok seyrek, 5 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellediğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 56 kişi hiçbir zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellemediğini belirtirken, 8 çalışan çok seyrek ve 1 çalışan da zaman zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellediğini belirtmiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarından hiçbiri her zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellediğini düşünmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman iş arkadaşlarının onlarla iletişim kurmasını engellemediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	90	14	10	1	115
	Özel	57	6	2	0	65
Toplam		147	20	12	1	180

Tablo 3.50 Araştırmaya katılanların “İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 90 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davranmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 14 kişi çok seyrek, 10 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davrandığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 57 kişi hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davranmadığını belirtirken, 6 çalışan çok seyrek ve 2 çalışan da zaman zaman iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davrandığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlarını özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman iş arkadaşlarının kendileri yokmuş gibi davranmadığını düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Gülünç durumlara düşürülüyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	101	8	4	1	1	115
	Özel	60	3	1	1	0	65
Toplam		161	11	5	2	1	180

Tablo 3.51 Araştırmaya katılanların “Gülünç durumlara düşürülüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 101 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman gülünç durumlara düşürülmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 8 kişi çok seyrek, 4 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık gülünç durumlara düşürüldüğünü belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 60 kişi hiçbir zaman gülünç durumlara düşürülmediğini belirtirken, 3 çalışan çok seyrek ve 1 çalışan da zaman zaman gülünç durumlara düşürüldüğünü ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman gülünç durumlara düşürülmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	77	20	12	5	1	115
	Özel	46	8	10	1	0	65
Toplam		123	28	22	6	1	180

Tablo 3.52 Araştırmaya katılanların “Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 77 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsenmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 20 kişi çok seyrek, 12 kişi zaman zaman ve 5 çalışan da sık sık yaptığı işlerden dolayı küçümsendiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 46 kişi hiçbir zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsenmediğini belirtirken, 8 çalışan çok seyrek ve 10 çalışan da zaman zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsendiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından hiçbiri her zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsendiğini düşünmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman yaptığı işlerden dolayı küçümsenmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	69	30	13	3	0	115
	Özel	39	10	13	1	2	65
Toplam		108	40	26	4	2	180

Tablo 3.53 Araştırmaya katılanların “Benden, gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 69 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapması beklenmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 30 kişi çok seyrek, 13 kişi zaman zaman ve 3 çalışan da sık sık kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işleri

yapması beklendiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 39 kişi hiçbir zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapması beklenmediğini belirtirken, 10 çalışan çok seyrek ve 13 çalışan da zaman zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işleri yapması beklendiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman kendisinden gerçekleştirilmesi imkânsız işlerin yapılmasının beklenmediğini düşündüğü görülmektedir.

Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	60	36	13	5	1	115
	Özel	27	26	4	5	3	65
Toplam		87	62	17	10	4	180

Tablo 3.54 Araştırmaya katılanların “Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 60 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 36 kişi çok seyrek, 13 kişi zaman zaman ve 5 çalışan da sık sık çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 27 kişi hiçbir zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirilmediğini belirtirken, 26 çalışan çok seyrek ve 4 çalışan da zaman zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman çalışmalarının ve çabalarının sürekli olarak eleştirilmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	76	24	9	6	0	115
	Özel	44	9	8	2	2	65
Toplam		120	33	17	8	2	180

Tablo 3.55 Araştırmaya katılanların “Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 76 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 24 kişi çok seyrek, 9 kişi zaman zaman ve 6 çalışan da sık sık mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 44 kişi hiçbir zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edilmediğini belirtirken, 9 çalışan çok seyrek ve 8 çalışan da zaman zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edilmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	83	14	16	1	1	115
	Özel	31	11	14	6	3	65
Toplam		114	25	30	7	4	180

$p < 0,05$

Tablo 3.56 Araştırmaya katılanların “Gereksiz yere fazla mesaiye bırakıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 83 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakılmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 14 kişi çok seyrek, 16 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 31 kişi hiçbir zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakılmadığını belirtirken, 11 çalışan çok seyrek ve 14 çalışan da zaman zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmekte olup; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakılmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Ağır şakalara maruz kalıyorum.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	94	15	6	0	115
	Özel	53	7	4	1	65
Toplam		147	22	10	1	180

Tablo 3.57 Araştırmaya katılanların “Ağır şakalara maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 94 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 15 kişi çok seyrek ve 6 kişi zaman zaman ağır şakalara maruz kaldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 53 kişi hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını belirtirken, 7 çalışan çok seyrek ve 4 çalışan da zaman zaman ağır şakalara maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	100	12	2	1	0	115
	Özel	53	6	4	1	1	65
Toplam		153	18	6	2	1	180

Tablo 3.58 Araştırmaya katılanların “Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 100 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 12 kişi çok seyrek, 2 kişi zaman zaman ve 1 çalışan da sık sık kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulduğunu belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 53 kişi hiçbir zaman kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulmadığını belirtirken, 6 çalışan çok seyrek ve 4 çalışan da zaman zaman mesleğiyle ilgili yetersiz olduğunun ima edildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman kişinin kişiliğine yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunulmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Sürekli olarak sözüm kesiliyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	76	28	6	4	1	115
	Özel	44	12	7	0	2	65
Toplam		120	40	13	4	3	180

Tablo 3.59 Araştırmaya katılanların “Sürekli olarak sözüm kesiliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 76 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman sürekli olarak sözünün kesilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 28 kişi çok seyrek, 6 kişi zaman zaman ve

4 çalışan sık sık sürekli olarak sözünün kesildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 44 kişi hiçbir zaman sürekli olarak sözünün kesilmediğini belirtirken, 12 çalışan çok seyrek ve 7 çalışan da zaman zaman sürekli olarak sözünün kesildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman sürekli olarak sözünün kesilmediğini düşündüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	101	9	3	2	115
	Özel	64	0	1	0	65
Toplam		165	9	4	2	180

$p < 0,05$

Tablo 3.60 Araştırmaya katılanların “İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 101 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 9 kişi çok seyrek, 3 kişi zaman zaman ve 2 çalışan da sık sık işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 64 kişi hiçbir zaman işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini belirtirken, 1 çalışan zaman zaman işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından hiçbiri çok seyrek veya sık sık işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini düşünmemektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmekte olup; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman işyerinde dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini ifade ettiği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	68	16	21	7	3	115
	Özel	38	15	7	4	1	65
Toplam		106	31	28	11	4	180

Tablo 3.61 Araştırmaya katılanların “Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 68 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istenmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 16 kişi çok seyrek, 21 kişi zaman zaman ve 7 çalışan sık sık kapasitesinin altında görevleri yapmasının istendiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 38 kişi hiçbir zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istenmediğini belirtirken, 15 çalışan çok seyrek ve 7 çalışan da zaman zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istendiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlardan özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman kapasitesinin altında görevleri yapmasının istenmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	75	14	11	10	5	115
	Özel	30	9	16	7	3	65
Toplam		105	23	27	17	8	180

$p < 0,05$

Tablo 3.62 Araştırmaya katılanların “Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 75 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 14 kişi çok seyrek, 11 kişi zaman zaman ve 10 çalışan da sık sık mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 30 kişi hiçbir zaman mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edilmediğini belirtirken, 9 çalışan çok seyrek, 16 çalışan zaman mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmekte olup; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman mesaisi bittiği halde telefonla rahatsız edilmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum				Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	100	10	4	1	115
	Özel	52	10	2	1	65
Toplam		152	20	6	2	180

Tablo 3.63 Araştırmaya katılanların “Özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 100 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 10 kişi çok seyrek, 4 kişi zaman zaman ve 1 çalışan sık sık özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kaldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 52 kişi hiçbir zaman özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalmadığını belirtirken, 10 çalışan çok seyrek ve 2 çalışan da zaman zaman özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlardan özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere özel yaşamıyla ilgili ağır eleştirilere maruz kalmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	66	29	16	3	1	115
	Özel	41	14	9	0	1	65
Toplam		107	43	25	3	2	180

Tablo 3.64 Araştırmaya katılanların “Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 66 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşünmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 29 kişi çok seyrek, 16 kişi zaman zaman ve 3 çalışan sık sık yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşündüğünü belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 41 kişi hiçbir zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşünmediğini belirtirken, 14 çalışan çok seyrek ve 9 çalışan da zaman zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşündüğünü belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanların özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşünmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.			Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	91	16	8	115
	Özel	50	11	4	65
Toplam		141	27	12	180

Tablo 3.65 Araştırmaya katılanların “Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 91 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarılmadığını ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 16 kişi çok seyrek, 8 kişi zaman zaman

hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarıldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 50 kişi hiçbir zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarılmadığını belirtirken, 11 çalışan çok seyrek ve 4 çalışan da zaman zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarıldığını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman hakkında gerçek dışı söylentiler çıkarılmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığımız Sektör	Kamu	39	21	30	12	13	115
	Özel	23	14	10	5	13	65
Toplam		62	35	40	17	26	180

Tablo 3.66 Araştırmaya katılanların “Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 39 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşünmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 21 kişi çok seyrek, 30 kişi zaman zaman, 12 çalışan sık sık ve 13 çalışan her zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşündüğünü belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 23 kişi hiçbir zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşünmediğini belirtirken, 14 çalışan çok seyrek, 10 çalışan zaman zaman, 5 çalışan sık sık ve 13 çalışan da her zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşündüğünü belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumunda çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman çabalarının karşılığını alamadığını düşünmediği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevap aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

		Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.					Toplam
		Hiçbir zaman	Çok Seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman	
Çalıştığınız Sektör	Kamu	60	24	14	14	3	115
	Özel	29	19	11	3	3	65
Toplam		89	43	25	17	6	180

Tablo 3.67 Araştırmaya katılanların “Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.” sorusuna verdikleri cevapların çalışılan sektöre göre dağılımı

Araştırmaya katılanlardan 60 kamu kurumu çalışanı hiçbir zaman kendisine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verilmediğini ifade etmiştir. Kamu kurumunda çalışan 24 kişi çok seyrek, 14 kişi zaman zaman, 14 çalışan sık sık ve 3 çalışan her zaman kendisine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından 29 kişi hiçbir zaman kendisine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verilmediğini belirtirken, 19 çalışan çok seyrek, 11 çalışan zaman zaman, 3 çalışan sık sık ve 3 çalışan da her zaman kendisine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verildiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışılan sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemekle birlikte; kamu kurumu çalışanlarına özel sektör çalışanlarına göre sayıca daha fazla olmak üzere hiçbir zaman kendisine önemsiz, hoş gitmeyecek görevler verilmediği söylenebilir.

3.7 HİPOTEZLERİN ANALİZİ

KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE YÖNETİCİNİN KADIN VEYA ERKEK OLMASINA GÖRE VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalıp kalınmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Cinsel imalara maruz kalıyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	66	9	3	0	0	1,16	0,45	0,131	
	Kadın	35	1	1	0	0				
Özel	Erkek	13	1	1	0	0	1,06	0,30		
	Kadın	49	1	0	0	0				

Tablo 3.68 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalma arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalıp kalınmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.68’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,131 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 66’sı hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 35’i hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 13’ü hiçbir zaman cinsel imalara maruz kalmadığını, 1 kadın çok seyrek ve 1 kadın çalışan da zaman zaman cinsel imalara maruz kaldığını belirtmiştir. Cinsel imalara maruz kalma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilip edilmemesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	51	17	7	3	0	1,43	0,74	0,214	
	Kadın	28	8	1	0	0				
Özel	Erkek	9	1	4	0	1	1,60	1,03		
	Kadın	35	8	4	2	1				

Tablo 3.69 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilme arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilip edilmemesi arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.69’da gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,214 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 51’i hiçbir jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 28’i hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 9’u hiçbir zaman jest ve mimiklerle tehdit edilmediğini belirtmiştir. Jest ve mimiklerle tehdit edilme konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilip edilmemesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Sözlü olarak tehdit ediliyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	54	12	6	6	0	1,42	0,83	0,916	
	Kadın	32	4	1	0	0				
Özel	Erkek	11	2	2	0	0	1,43	0,79		
	Kadın	37	5	7	1	0				

Tablo 3.70 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilme arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilip edilmemesi arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.70’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,916 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 54’ü hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 32’si hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 11’i ve yöneticisi kadın olanların da 37’si hiçbir zaman sözlü olarak tehdit edilmediğini belirtirken, 2 kadın çok seyrek ve 2 kadın çalışan da zaman zaman sözlü olarak tehdit edildiğini ifade etmiştir. Sözlü olarak tehdit edilme konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanıp azarlanmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Yüksek sesle azarlanıyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	47	17	9	5	0	1,57	0,89	0,942	
	Kadın	26	8	1	2	0				
Özel	Erkek	10	1	2	1	1	1,58	1,06		
	Kadın	36	6	5	2	1				

Tablo 3.71 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanma arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanıp azarlanmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.71’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,942 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 47’si hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 26’sı hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 10’u ve yöneticisi kadın olanların da 36’sı hiçbir zaman yüksek sesle azarlanmadığını belirtmiştir. Yüksek sesle azarlanma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanıp uygulanmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	75	1	1	1	0	1,06	0,36	0,242	
	Kadın	36	1	0	0	0				
Özel	Erkek	12	2	1	0	0	1,14	0,53		
	Kadın	48	0	1	1	0				

Tablo 3.72 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanması arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanıp uygulanmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.72’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,242 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 75’i hiçbir zaman göz korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 36’sı hiçbir zaman göz korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 12’si ve yöneticisi kadın olanların da 48’i hiçbir zaman göz korkutmak için hafif şiddet uygulanmadığını belirtmiştir. Göz korkutmak için hafif şiddet uygulanması konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranıp davranmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	57	11	9	1	0	1,32	0,67	0,072	
	Kadın	33	3	1	0	0				
Özel	Erkek	14	1	0	0	0	1,15	0,44		
	Kadın	43	5	2	0	0				

Tablo 3.73 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile iş arkadaşlarının bireyi yok sayması arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranıp davranmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.73’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,072 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 57’si hiçbir zaman iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranmadığını, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 33’ü hiçbir zaman iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 14’ü ve yöneticisi kadın olanların da 43’ü hiçbir zaman iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranmadığını belirtmiştir. İş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranması konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıp bırakılmaması arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Sektör	Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	54	10	12	1	1	1,46	0,83	0,000*	
	Kadın	29	4	4	0	0				
Özel	Erkek	5	2	4	3	1	2,06	1,22		
	Kadın	26	9	10	3	2				

*p<0,05

Tablo 3.74 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılma arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıp bırakılmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.74’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,000 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 54’ü hiçbir zaman, 10 çalışan çok seyrek, 12 kadın zaman zaman, 1 çalışan sık sık ve 1 çalışan da her zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 5’i hiçbir zaman, 2 kadın çalışan çok seyrek, 4 çalışan zaman zaman, 3 çalışan sık sık ve 1 çalışan da her zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisi kadın olanların 29’u hiçbir zaman, 4’ü çok seyrek ve 4 kadın çalışan da zaman zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldıklarını belirtmiştir. Özel sektör çalışanı kadınlardan yöneticisi kadın olanların 26’sı hiçbir zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakılmadığını belirtirken, 9 kadın çok seyrek, 10 kadın zaman zaman, 3 kadın sık sık ve 2 kadın çalışan da her zaman gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığını belirtmiştir.

Gereksiz ve fazla mesaiye bırakılma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Özel sektörde kamu sektörüne göre daha fazla gereksiz yere fazla mesaiye bırakılma durumunun olduğu söylenebilir. Kamu sektöründe yöneticisi erkek olan kadın çalışanların daha fazla gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığı ve özel

sektörde de yöneticisi erkek olan çalışanların daha fazla gereksiz yere fazla mesaiye bırakıldıklarını düşündükleri görülmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalıp kalınmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Sektör	Ağır şakalara maruz kalıyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	60	12	6	0	0	1,23	0,54	0,640	
	Kadın	34	3	0	0	0				
Özel	Erkek	11	2	1	1	0	1,28	0,65		
	Kadın	42	5	3	0	0				

Tablo 3.75 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalma arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalıp kalınmaması arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.75’de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,640 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlardan 60’ı hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını, kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisinin cinsiyeti kadın olanlardan 34’ü hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlardan yöneticisi erkek olanların 11’i ve yöneticisi kadın olanların da 42’si hiçbir zaman ağır şakalara maruz kalmadığını belirtmiştir. Ağır şakalara maruz kalma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Sektör	İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	68	6	2	2	0	1,18	0,56	0,038*	
	Kadın	33	3	1	0	0				
Özel	Erkek	15	0	0	0	0	1,03	0,25		
	Kadın	49	0	1	0	0				

*p<0,05

Tablo 3.76 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile işyerinde dini, siyasi görüş, özel yaşam ve milliyetle alay edilmesi arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.76'da gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,038 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 68'i hiçbir zaman, 6 çalışan çok seyrek, 2 kadın zaman zaman ve 2 çalışan sık sık iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 15'i hiçbir zaman iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini ifade etmiştir.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisi kadın olanların 33'ü hiçbir zaman, 3'ü çok seyrek ve 1 kadın çalışan da zaman zaman iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanı kadınlardan yöneticisi kadın olanların 49'u hiçbir zaman iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilmediğini belirtirken, 1 çalışan zaman zaman iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiğini ifade etmiştir.

İş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık

olduğu söylenebilir. Kamu sektöründe özek sektöre göre daha fazla iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiği görülmektedir.

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilip edilmemesi arasında bir ilişki bulunmaktadır.

Sektör	Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.									
	Yöneticinin Cinsiyeti?	Hiçbir Zaman	Çok Seyrek	Zaman Zaman	Sık Sık	Her Zaman	Ortalama	Standart Sapma	p	
Kamu	Erkek	48	9	9	7	5	1,75	1,20	0,040*	
	Kadın	27	5	2	3	0				
Özel	Erkek	6	1	4	2	2	2,14	1,25		
	Kadın	24	8	12	5	1				

*p<0,05

Tablo 3.77 Çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilmesi arasındaki ilişki

Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilip edilmemesi arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla T Testi yapılmış ve yapılan analiz sonuçları Tablo 3.77'de gösterilmiştir. Önem derecesini gösteren $0,040 > 0,050$ olduğundan dolayı iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 48'i hiçbir zaman, 9 çalışan çok seyrek, 9 kadın zaman zaman, 7 çalışan sık sık ve 5 çalışan da her zaman mesai bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanlarından yöneticisinin cinsiyeti erkek olanların 6'sı hiçbir zaman mesai bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini ifade etmiştir.

Kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticisi kadın olanların 27'si hiçbir zaman, 5'i çok seyrek ve 2 kadın çalışan da zaman zaman mesai bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir. Özel sektör çalışanı kadınlardan yöneticisi kadın olanların 24'ü hiçbir zaman mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilmediğini belirtirken, 8 çalışan çok seyrek, 12 çalışan zaman zaman, 5 çalışan sık sık ve 1 çalışan da her zaman mesai bittiği halde telefonla rahatsız edildiğini belirtmiştir.

Mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilme konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Özel sektörde kamu sektörüne göre daha fazla mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilme durumu olduğu söylenebilir.



SONUÇ

Bu araştırma; eğitim sektöründe kadınlara uygulanan mobbingin “kamu ve özel sektör” arasındaki farklılık ve mobbingi uygulayan kesimin “kadın yönetici ve erkek yönetici” farkının eğitim sektöründe çalışan kadınlar üzerindeki etkilerinin neler olduğunun gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Mobbing ortamının oluşmasında örgüt iklimi, yöneticilerin cinsiyet ve tavırlarının, genel ekonomik koşulların önemli bir yere sahip olduğu gözlenmiştir.

Gerçekleştirilen anket sonucunda, elde edilen veriler doğrultusunda hipotezlerin analizlerini yorumlayacak olursak;

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile cinsel imalara maruz kalıp kalınmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.”

Araştırma gerçekleştirilirken özel ve kamu sektörü arasında ciddi farklılıklar olacağı öngörülse de araştırma sonucu, araştırmaya katılan kadınların çalıştıkları sektör ve yöneticilerinin cinsiyetleri ile cinsel imalara maruz kalmaları arasında bir ayrıma gidilmediği görülmüştür.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile jest ve mimiklerle tehdit edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır”

Jest ve mimiklerle tehdit edilme konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı gözlenmiştir.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile sözlü olarak tehdit edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.”.

Araştırmamız göstermiştir ki sektör ve yönetici cinsiyeti ile araştırmaya katılan kadınların sözlü olarak tehdit edilmesi arasında bir ilişki yoktur.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile yüksek sesle azarlanıp azarlanmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.”.

Yapılan araştırma göstermiştir ki sektör ve yönetici cinsiyeti ile çalışanın yüksek sesle azarlanması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile göz korkutmak için hafif şiddet uygulanıp uygulanmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” Kamu sektöründe çalışan kadınların yöneticisi erkek olanlar göz korkutmak üzere hafif şiddete maruz kaldıklarını bildirirken, kamu sektöründe çalışıp yöneticisi

kadın olanların erkek yönetici ile çalışan kadınlara göre daha az hafif şiddete maruz kaldıkları gözlenmiştir. Özel sektör de ise bu durumun tam tersi söz konusu olup; kadın yönetici ile çalışan kadınlar, erkek yöneticiyle çalışan kadınlara göre daha fazla göz korkutmak için hafif şiddete maruz kalmışlardır. Verilerin değerlendirme sonuçlarına baktığımızda ise göz korkutmak için hafif şiddet uygulanması konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki yoktur.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranıp davranmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” İş arkadaşlarının kişi yokmuş gibi davranması konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Kişilerin yok sayılması yoluyla gerçekleştirilen dışlama, mobbing hareketi ile çalışılan sektör ve yönetici cinsiyeti arasında bir ilişki gözlenmese de yok sayılma son derece yaygın görülen bir mobbing davranışıdır.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıp bırakılmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” Gereksiz ve fazla mesaiye bırakılma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Özel sektörde kamu sektörüne göre daha fazla gereksiz yere fazla mesaiye bırakılma durumu söz konusudur. Kamu sektöründe yöneticisi erkek olan kadın çalışanların daha fazla gereksiz ve fazla mesaiye bırakıldığı ve özel sektörde de yöneticisi erkek olan çalışanların daha fazla gereksiz yere fazla mesaiye bırakıldıklarını düşündükleri görülmektedir.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile ağır şakalara maruz kalıp kalınmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” Araştırma sonucunda kamu sektöründe çalışan kadınlardan yöneticileri erkek olanların kadın olanlara göre daha fazla ağır şakalara maruz kaldıkları gözlenmiştir. Özel sektörde çalışan kadınlar da ise yöneticisi erkek olanların, kadın olanlara göre daha fazla ağır şakalara maruz kaldıkları gözlenmiştir. Ağır şakalara maruz kalma konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” İş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edilip edilmemesi konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Kamu sektöründe özel sektöre göre daha fazla iş yerinde kişinin dini, siyasi görüşü, özel yaşamı ve milliyetiyle alay edildiği

görülmektedir. Kamu sektöründe daha yaygın bir mobbing davranışı olmasının nedeni olarak kamusal alanların daha siyasi yerler olması gösterilebilir.

“Araştırmaya katılan kadınların çalışılan sektör ve çalışılan yerdeki yöneticinin cinsiyeti ile mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” Araştırmaya katılan kadınların yöneticisi erkek olanların, yöneticisi kadın olanlara göre mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilmelerinin daha sık yaşandığı gözlenmiştir. Özek sektörde ise yöneticisi erkek olanların mesai saatleri bittiği halde yöneticisi kadın olanlara göre daha fazla rahatsız edildiği gözlenmiştir. Mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilme konusunda özel sektör ve kamu çalışanları ile yönetici kişinin cinsiyeti arasında bir farklılık olduğu söylenebilir. Özel sektörde kamu sektörüne göre daha fazla mesai bittiği halde telefonla rahatsız edilme durumu olduğu gözlenmiştir.



KAYNAKÇA

- Adams, A.: **Bullying at work. How to confront and overcome it**, London: Virago Press, 1992.
- Aydın, Ö.B.: “**Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbinge (Psikolojik Şiddet) Maruz Kalma Düzeyleri**”, Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale,2009.
- Ayoko, O.B.; Callan, V. J.; Hartel, C. E. J.: **Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors**, International Journal of Organizational Analysis. 2003, s.283.
- Arslanoğlu, İ :**Araştırma Teknikleri**, Ankara, Gazi Üniversitesi Yayınları, 2012
- Björkqvist, K.; Niemela, P.: **New Trends in the Study of Female Aggression**,1992 Alıntı Cicerali Kaya, Lütfiye; Cicerali Ensari, E., 2015, s.26.
- Björkqvist, K.; Niemela, P.: **Of Mice and Women**. Aspect of Female Aggression.
- Bozbel, Savaş; Palaz, Serap: **İşyerinde Psikolojik Taciz ve Hukuki Sonuçları**, Tisk Akademi, II. Cilt, Sayı 3, 2007, s.67.
- Cassitto, M.G.; Giordano, S.: **Mobbing Impact on Individual Behaviors and Therapeutic Interventions: Risk of Addiction. Homeostasis in Health and Disease**, 2003, s.288.
- Cavyarlı, P. E.: **Akademisyenlerin Üniversitelerdeki Psikolojik Yıldırma İlişkin Algılarının İncelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir,2013.
- Cemaloğlu N; Ertürk A.: **Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi**, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2007, s.345.
- Cemaloğlu, Necati: “**Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Mobbing**”, 2007.
- Chappell D, Di Martino V.: **Violence at work (Third Edition)**, Geneva, International Labor Organization, 2006, s.17
- Davenport, N.; Schwartz Distler, R.; Elliot Pursell, G.: **Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace**. Ames Iowa: Civil Society Publishing, 1999
- Dedeoğlu, Saniye; Elveren Adem Yavuz: “**Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**”, İletişim Yayınları, 2012, s.211.

Dilik, Sait: **“Türkiye’de Sosyal Sigortalar”**, Ankara, 1972, s.78

Ege, H.: **Mobbing**,1999, s.119.

Einarsen, S. , Raknes, B. I. ve Matthiesen, S. B.: **“Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study”**, European Work and Organizational Psychologist, 1994, s.381.

Einarsen, S.: Bullying and harassment at work: the Scandinavian approach. **Aggressive and Violent Behavior: A review journal**, 1998.

Field, T.: **Bullying Sighet. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying**. Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives. Oxfordshire: Success Unlimited,1996.

Grund, U.: **Wenn die hemmschwellen sinken. Die Aufgabe der Gewekschaf: Aufklärung und Prevention**, 1995, Alımtı Cicerali Kaya, Lütfiye; Cicerali Ensari, E., 2015, s. 57.

Güngör, M.: **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma**, İstanbul Üniv., Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007

Hansen, A.M.; Hogh, A.; Persson, R.; Karlson, B.; Garde, H.; Orbaek, P: **Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response**, Journal of Psychosomatic Research, 2006, s.63.

Hirigoyen, M. F.: **Mobbing at work, How to distinguish between the truth and false**, Springer, 2001

Hoel, H. ; Faragher, B; Cooper, C.L.: **Bullying Is Detrimental To Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging**, British Journal of Guidance and Counselling, Cilt 32, No.3, 2004, s.36.

Hoel, H.; Rayner, C.; Cooper, C.: **Workplace Bullying**, International Review Of Industrial And Organizational Psychology, 1999, s.195.

Johansson,U.: **Developing the Human Capital**, Stockholm: SPF Verlag, 1987.

Kocacık, Faruk; Gökkaya Veda B.: **“Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”**, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, VI. Cilt, Sayı 1, 2005, s.195.

Küçükkalay, A. Mesud: **“Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler”**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 3, 1998.

Leymann, H.: **"The Content And Development Of Mobbing At Work"**, European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, s.165.

Leymann, H.: **Mobbing and psychological terror at workplaces**, Violence and Victims,1990.

Leymann, H.: **The Mobbing Encyclopedia**, 1997, Alıntı Cicerali Kaya, Lütfiye; Cicerali Ensari, E., 2015, s.55.

Lorenz, K.: **"Methods Of Approach To Problems Of Behavior"**, Acedemic Press, New York, 1960, s.60.

Mardin, Nur Bekata: **Sağlık Sektöründe Kadın**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara,2000.

Matthiesen, S.B.; Einarsen, S.: **"Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work"**. British Journal of Guidance and Counselling Cilt 32, No.3, 2004, s.336.

Meek, C.B.: **The dark side of Japanese management in the 1990s Karoshi and ijime in the Japanese workplace**, Journal of Managerial Psychology, 2004, s.312.

Meschkutat, B. ; Stackelbeck, M.; **Langenhoff: Der Mobbingreport, Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Dortmund: Wirtschaftsverlag NW.** Alıntı Cicerali Kaya, Lütfiye; Cicerali Ensari, E., 2015, s.26

Mikkelsen, E.G.; Einarsen, S.: **Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generelized self-efficacy**, Scandinavian Journal of Psychology, 2002, s.397.

Neuman, W. Lawrance: **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar**, çev. Sedef Özge, Ankara, Yayınodası, 2014.

Nield, K.: **Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications.** Zapf & Leymann(Eds.): **Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of the European Journal of Work Organizational Psychology**, 1996.

O'Brien, J.T.: **The "Glucocorticoid Cascade" Hypothesis in man. Prolonged stress may cause permanent brain damage**, British Journal of Psychiatry, 1997, s.199.

Ocak, S.: **Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları(Edirne İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniv., Edirne, 2008

Shorenstein, A.: **Bearing Witness: Workplace Mobbing and The Observer's Quandary**, Wright Institute Graduate School of Psychology, 2007.

Tanođlu, Ő. Ő.: **İŐletmelerde Yıldırmanın (mobbing) Deđerlendirilmesi ve Bir Yůksek Őđrenim Kurumunda Uygulama**, YayınlanmamıŐ Yůksek Lisans Tezi, Selçuk Őniversitesi, Fen Bilimleri Enstitůsű, Konya, 2006.

Tepper, B.J. : **Consequences of abusive supervision**, Academy of Management Journal, 2000, s.178.

Tınaz, P.: **İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**. Beta Basım Yayım, İstanbul, 2006.

Toker Gůkçe, A.: İŐ Yerinde Yıldırma: **“Őzel Ve Resmi İlkŐđretim Okulu Őđretmen Ve YŐneticileri Őzerine Yapılan Bir AraŐtırma”**, Doktora Tezi, Ankara Őniversitesi Eđitim Bilimleri Enstitůsű, Ankara, 2006.

Tutar, Hasan: **İŞyerinde Psikolojik Şiddet**, 2004,3. Baskı, Ankara, s.9.

Ulucan, Devrim: **“EŐitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”**, **Dokuz Eylűl Őniversitesi Hukuk Fakűltesi Dergisi**, XV. Cilt, Őzel Sayı, 2014, s.369.

Vartia, M.: **Workplace Bullying- A Study on the Work Enviroment Well Being and Health**, People and Work Research Reports, 1991.

Voroney, J.: **“Workplace Bullying: A Cultural Perspective”** , Culture of Peace Online Journal, 2005.

Wientjes C.J.; Grossman P.: **Overreactivity of psyche or soma? Interindividual associations between psychosomatic symptoms, anxiety, heart eate, and end-tidal partial carbon-dioxide pressure**, Psychosomatic Medicine, 1994, s.533.

Yavuz, H.: **ÇalıŐanlarda Mobbing (Duygusal Taciz) Algısını Etkileyen FaktŐrler: SDű Tıp Fakűltesi Őzerine Bir AraŐtırma**, YayınlanmamıŐ Yůksek Lisans Tezi, Sűleyman Demirel Őniversitesi, Isparta, 2007.

Zapf, D.: **Mobing in Organisationen**, alıntı Cicerali Kaya Lűtfiye; Cicerali Ensari E, 2015, s.32.

Zuschlag, B.: **Mobbing. Schikane am Arbeitsplatz, 3. Auflage**, GŐttingen: Verlag fűr Angewandte Psychologie, 2001.

Elektronik Kaynaklar

Devlet Planlama Teşkilatı, www.dpt.gov.tr Erişim tarihi: 4.08.2017

Dünya Bankası, World Bank (2009), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi, Rapor No 48508-TR, Kasım 2009, www.worldbank.org Erişim Tarihi: 28.06.2017.

Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi Platformu, 2012,12.www.keig.org.tr Erişim tarihi:16.05.2017

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, www.ksgm.gov.tr Erişim tarihi: 14.08.2017

Leymann, H. (2000) How Serious are Psychological Problems After Mobbing? The Mobbing Encyclopaedia (online ansiklopedi). <http://leymann.se/English/frame.html> Erişim tarihi:15.09.2017

PISA Türkiye, pisa.meb.gov.tr Erişim tarihi: 14.08.201

Sabancı Üniversitesi Dünya Ekonomik Forumu Küresel Rekabet Raporu 2016-2017 www.sabanciuniv.edu Erişim tarihi:16.06.2017

TBMM Başkanlığı Komisyon Raporu, www.tbmm.gov.tr,2014: 20 Erişim tarihi:19.11.2017)

Türkiye Barolar Birliği, <http://tbbergisi.barobirlik.org.tr> Erişim tarihi: 14.08.2017

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, <http://www.tepav.org.tr> Erişim tarihi:14.08.2017

Türkiye İş Kurumu, www.iskur.gov.tr Erişim tarihi: 18.08.2017

www.kadinininsanhaklari.org Erişim tarihi: 17.09.2017

www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr Erişim tarihi: 17.09.2017)

TC Anayasası

4857 Sayılı İş Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

EK A

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket akademik değerlendirme yapmak için hazırlanmıştır. Aşağıdaki ankette sizinle ve çalışma ortamınızla ilgili sorular bulunmaktadır. Yapılacak olan bu çalışmanın amacı kadınların çalışma koşulları hakkında bilgi almaktır. Elde edilen cevaplar gizli tutulacak ve bilimsel amaçlar için kullanılacağından tüm soruları içtenlikle yanıtlamanızı rica ediyorum. Anket çoğunlukla çok seçmeli sorulardan oluşmaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği "X" şeklinde işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız. Tüm katılımcılara katılımlarından dolayı çok teşekkür ederim.

Tuğçe GÖKALP

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans

Öğrencisi

1) Yaşınız?

- a) 18-25 b) 26-33 c) 34-41 d) 42-49 e) 50 ve üstü

2) Eğitim durumunuz?

- a) Lise b) Önlisans c) Lisans d) Yüksek lisans e) Doktora

3) Medeni hal?

- a) Evli b) Bekar c) Diğer

4) Kıdem?

- a) 1-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21 yıl ve üstü

5) Çalıştığınız sektör?

- a) Kamu b) Özel

6) Meslek?

- a) Profesör
b) Doçent
c) Yardımcı Doçent
d) Öğretim üyesi
e) Okutman
f) Araştırma Görevlisi
g) Öğretmen
h) İdari personel

7) Yöneticinin Cinsiyeti?

- a) Erkek
b) Kadın

EK B

MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) ÖLÇEĞİ

Mobbingin (işyerinde psikolojik taciz) kelime anlamı, psikolojik şiddet,baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir. Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak “Bezdiri” kelimesini belirlemiş ve bezdiriyi “İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır. Literatürde “İşyerinde psikolojik taciz” kavramı uluslararası literatürde yaygın kullanım şekli olan “mobbing” kelimesi ile ifade edilmiştir.

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Sizin durumunuzu en iyi yansıttığına inandığınız seçeneğin karşısındaki içine “X”şareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

		Hiçbir zaman	Çok seyrek	Zaman zaman	Sık sık	Her zaman
1	Görüş ve fikirlerim dikkate alınmıyor.					
2	Yapmam gereken işler ile ilgili yanlış bilgilendiriliyorum.					
3	Başkalarının ihmalkarlığından kaynaklı hatalar, benim hatamış gibi gösteriliyor.					
4	Cinsel imalara maruz kalıyorum.					
5	Çalıştığım kişiler kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlıyor.					
6	Başkalarının yapması gereken işleri yapmam konusunda zorlanıyorum.					
7	Jest ve mimiklerle tehdit ediliyorum.					
8	Sözlü olarak tehdit ediliyorum					
9	Yüksek sesle azarlanıyorum.					
10	İş arkadaşlarımla iletişim kurmam engelleniyor.					
11	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor.					
12	İş arkadaşlarım onlarla iletişim kurmamı engelliyor.					
13	İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranıyor.					
14	Gülünç durumlara düşürülüyorum.					
15	Yaptığım işlerden dolayı küçümseniyorum.					
16	Benden, gerçekleştirilmesi imkansız işleri yapmam isteniyor.					

17	Çalışmalarım ve çabalarım sürekli olarak eleştiriliyor.					
18	Mesleğimle ilgili yetersiz olduğum ima ediliyor.					
19	Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılıyorum.					
20	Ağır şakalara maruz kalıyorum.					
21	Kişiliğime yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuluyor.					
22	Sürekli olarak sözüm kesiliyor.					
23	İşyerimde dini, siyasi görüşüm, özel yaşamım ve milliyetimle alay ediliyor.					
24	Kapasitemin altında görevleri yapmam isteniyor.					
25	Mesaim bittiği halde telefonla rahatsız ediliyorum.					
26	Özel yaşamımla ilgili ağır eleştirilere maruz kalıyorum.					
27	Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyorum.					
28	Hakkımda gerçek dışı söylentiler çıkarılıyor.					
29	Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünüyorum.					
30	Bana önemsiz, hoş gitmeyecek görevler veriliyor.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Tuğçe Gökcalp

Doğum Yeri : Ankara

Doğum Tarihi : 23.04.1989

Öğrenim Durumu

İkinci Üniversite (Lisans düzeyi): Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İşletme
2013-...2017(devam ediyor 4.Sınıf)

Lisans: Hacettepe Üniversitesi, Biyoloji Bölümü 2007-2012

İş Tecrübesi

Asilpet Petrol Ürünleri Ltd. Şti (Aski Genel Müdürlüğü) Proje İzleme Birimi Veri Kontrol Uzmanı (05.2017-...)

Aydoğan Dental Personel ve İdari İşler Sorumlusu
(09.2016-11.2016)

Yükselen Koleji Öğrenci İşleri
(01.09.2015-15.07.2016)

Yaşambilim Akademisi Eğitim Koordinatörü
(04.12.2012- 19.08.2015)

Becerileri

Yabancı Dil: İngilizce: Upper-İntermediate seviyesinde

Bilgisayar Bilgisi: Microsoft Ofis; Excel, Word, PowerPoint

İletişim:tugcegkpl@hotmail.com

Tarih: 19.01.2018