



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGISI

DAVUT KÖSEOĞLU

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ

İSTANBUL 2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNDE ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGISI

DAVUT KÖSEOĞLU

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ

İSTANBUL 2019

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi
Program : Sağlık Yönetimi
Öğrenci No : 184201011
Öğrenci Adı Soyadı : Davut KÖSEOĞLU

İl Sağlık Müdürlüğünde Çalışanların Mobing Algısı isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından
30/07/2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Haydar SUR
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza


Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza


Üye : Dr. Öğr. Üyesi Ali ARSLANOĞLU
(Sağlık Bilimleri Üniversitesi)

İmza


ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Türker Tekin ERGÜZEL
Enstitü Müdür V.

ÖZET

Mobbing mesleki anlamda başlıca stres kaynağı olarak 1980'lerin ortalarından itibaren tanımlanmaktadır. Mobbing kişinin işyerinde bir veya daha çok meslektaşı veya amiri tarafından sistematik olarak belirli bir süre devam eden saldırgan davranışlara maruz kalmasıdır. Davranış hedef kişiyi damgalamaya yöneliktir ve birçok psikolojik travmaya neden olabilmektedir. Çalışma hayatında her geçen gün yaygınlaşan mobbing uygulamalarının, mağdurlar üzerinde fiziksel ve psikolojik sağlık problemleri yarattığı, bu nedenle mağdurların mutsuz ve huzursuz oldukları hatta intihar etmelerine sebep olacak büyük ve olumsuz olaylarla karşılaştığı yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmaktadır. Bu çalışmada da Mobbingin çalışanlar üzerine etkileri irdelenmiş ve bu etkileri asgariye indirmenin bireysel ve örgütsel tespiti amaçlanmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde, psikolojik şiddet (Mobbing) kavramı, tarihsel gelişimi, psikolojik şiddetin oluşumu, türleri ve nedenleri, belirtileri ele alınmıştır. İkinci bölümde, İşletmeler de Mobbing' in çalışanlar üzerine etkisi başlığı adı altında Mobbing' in bireysel, ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sonuçları akabinde de işletme açısından sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise, İl Sağlık Müdürlüğü çalışanlarına doğrudan anket yapılmış ve elde edilen bulgular ışığında Mobbing davranışlarının işletmelerde çalışanlar üzerinde nasıl etkiler bıraktığı yorumlanmıştır.

İşletmelerde mobbing ve çalışanlar üzerine etkileri konusunda tez hazırlanırken kullanılan metot ve yöntemler ise konu ile ilgili kaynaklar taranarak doğrudan aktarma, yorumlama ve özetleme ile yapılmıştır. Araştırmada belirlenen on adet faktör içinde demografik olarak belirlenen altı adet değişkenden beş tanesi “Yönetim tarafından önemsenmeme” algısı faktörü ile gruplar arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu da bize diğer bir faktör olan “kariyerim yönetim tarafından engelleniyor” faktöründe gruplar arasında fark çıkmasını doğrulamaktadır. Çalışanlar yönetim tarafından önemsenmediklerini düşündüklerinden kariyer planı olanlar bu planlarının yönetim tarafından engellendiğini düşünmektedirler. Çalışanların fikirlerini, düşüncelerini ve beklentilerini özgürce söyleyebilecekleri ortamlar ve çalışanlara kendilerini güvende hissedebilecekleri bir örgütsel atmosfer yaratılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet (Mobbing), İşyerinde Mobbing. Zorbalık

ABSTRACT

Mobbing is defined as the main source of stress in the professional sense since the mid-1980s: Mobbing is the exposure of aggressive behavior by one or more colleagues or supervisors in the workplace to a systematic period of time. Behavior is aimed at stigmatizing the target person and can cause many psychological trauma. It is revealed that mobbing practices, which are becoming more common in working life, create physical and psychological health problems on the victims, and therefore, there are big and negative incidents that will cause the victims to be unhappy and restless and even to commit suicide. In this study, the effects of Mobbing on employees were investigated and the individual and organizational determination of minimizing these effects was aimed.

The first part of the thesis study focused on the history, history of psychological violence, the formation of psychological violence, its types and causes and symptoms: In the second part of Mobbing, Mobbing's employees, the lower part of the employees, the center, economic, social, spiritual and physical results of Mobbing, In the application part of the study, direct survey was conducted to the employees of the provincial health directorates of Istanbul and the results obtained from Mobbing employees from the center started interpreted here.

The methods and methods used in preparing the project about mobbing and their effects on the employees were scanned by means of direct transfer, interpretation and summarization. As a result of this study, it has been revealed that despite the fact that the managers in the management position justify the employee applying to the petition, they remain silent against the Mobbing practitioners: An organizational atmosphere should be created in which employees can freely express their opinions, expectations and expectations, and employees can feel safe.

Key Words: Psychological Violence (Mobbing), Mobbing in the Workplace. Tyranny

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın amacı, Kurumda alıőan yönetici ve iş görenlerin Mobbinge bakış açısı ve mobbing algısını tanımlamak ve bu iki grup arasındaki farkları yaklaşım ve algı farklarını ortaya çıkarmaktır.

Çalıőmamın hazırlanıőında, her türlü yardımı benden esirgemeyen danışman hocam Dr. Öđretim Üyesi Sayın Süreyya YILMAZ'a, bana her zaman desteğini esirgemeyen meslektaőım Sayın Engin ALACAHAN'a ve beni her zaman motive eden ve yalnız bırakmayan sevgili eőim Büőra KÖSEOğLU ve canlarım, beni hayata bağlayan ocuklarım Muhammed Ekrem ve Esmá Nur'a çok teşekkür ediyorum. Bu çalıőmayı onlara ithaf ediyorum.

Davut KÖSEOğLU

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütun bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütun bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

20.08.2019

Davut KÖSEOGU

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
BEYAN	iv
TABLolar DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Mobbing Tanımı ve Genel Bakış.....	2
2.2. Psikolojik Yıldırmanın (Mobbing) Tarihçesi	7
2.3. Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Türleri	11
2.3.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Yıldırma	12
2.3.2. Yatay (Eşdeğerler arasında) Psikolojik Yıldırma	14
2.4. Mobbingin Nedenleri.....	14
2.4.1. Örgütsel ve Yönetimsel Nedenler.....	17
2.4.2. Örgüt Dışı Nedenler	18
2.5. Psikolojik Yıldırmanın Etki ve Sonuçları.....	20
2.5.1. Birey üzerindeki etki ve sonuçları.....	20
2.5.2. Örgüt üzerindeki etki sonuçları	21
2.5.3. Aile toplum ve ekonomi üzerindeki etki ve sonuçları	21
2.6. Psikolojik Yıldırma İle Mücadele Yöntemleri	24
2.6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri.....	24
2.6.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri	26
2.6.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri	27
2.6.4. Hukuksal Mücadele Yöntemleri.....	28
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER	30
3.1. Yöntem	30
3.2. Veri Toplama Araçları Ve Özellikleri.....	30
3.3. Araştırma Kullanılacak İşlemleri Ve Değişkenler.....	30
3.4. Veri Analiz Yöntemi	31
3.5. Araştırma modeli.....	32
3.6. Araştırma evreni	32
3.7. Kullanılan Yöntem ve Araçlar.....	33

3.8. Araştırmanın Hipotezleri	33
3.9. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi	35
4. BULGULAR ve BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	37
4.1. Demografik Bulgular ve Frekans Analizi.....	37
4.2. Demografik Verilerin Karşılaştırılmalı Değerlendirilmesi.....	43
4.3. Faktör Analizi.....	46
4.4.1. Faktör Analizine Uygunluğun Ölçülmesi.....	47
4.4.2. Faktörlerin Tespiti ve İsimlendirilmesi	50
4.4.3. Faktörlere Ait Verilerin Normal Dağılıp Dağılmadığının İncelenmesi.....	50
4.5. Araştırma Hipotezlerinin Faktörel Bazda Değerlendirilmesi	52
4.5.1. Cinsiyet Ve Mobbing Algısı	52
4.5.2. Yaş grupları ve mobbing algısı.....	53
4.5.3. Öğrenim Durumu Ve Mobbing Algısı.....	54
4.5.6. Çalışılan Birim Durumu Ve Mobbing Algısı	60
4.5.1. Korelasyon Analizi ve Faktörler Arası İlişki Durumunun Değerlendirilmesi.....	62
5. TARTIŞMA.....	64
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	68
7. KAYNAKLAR.....	73

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: Literatürde Mobbing Olgusu	5
Tablo 2: Literatürde Kullanılan Terimler ve Tanımları	8
Tablo 3: Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri.....	15
Tablo 4: Psikolojik Yıldırmanın Toplumsal Nedenleri.....	19
Tablo 5: Psikolojik Yıldırmanın Maliyetleri.....	22
Tablo 6: İl Sağlık Müdürlüğü Personel Sayıları.....	32
Tablo 7: Güvenirlilik Analizi 1	35
Tablo 8: Güvenirlilik Analizi 2	36
Tablo 9: Cinsiyet Dağılımı.....	37
Tablo 10: Yaş Dağılımı.....	38
Tablo 11: Öğrenim Durumu Dağılımı	39
Tablo 12: Kadro Durumu Dağılımı.....	40
Tablo 13: Çalışılan Birim Dağılımı	41
Tablo 14: Hizmet Süresi Dağılımı	42
Tablo 15: Cinsiyet Öğrenim Durumunu Karşılaştırılması.....	43
Tablo 16: Kadro Cinsiyet Karşılaştırması.....	44
Tablo 17: Çalışılan Birim Hizmet Süresi Karşılaştırması.....	45
Tablo 18: Pattern Matrix Faktör Analizi Dağılımı 1.....	48
Tablo 19: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi	49
Tablo 20: Pattern Matrix Faktör Analizi Dağılımı 2.....	49
Tablo 21: Faktör Normallik testi.....	51
Tablo 22: Cinsiyet Mann Whitney U Testi.....	52
Tablo 23: Yaş Kruskall Wallis H testi	53
Tablo 24: Öğrenim Durumu Kruskall Wallis H testi.....	55
Tablo 25: Kadro Kruskall Wallis H testi	57

Tablo 26: Hizmet Süresi Kruskall Wallis H testi.....	59
Tablo 27: Çalışılan Birim Kruskall Wallis H testi.....	61
Tablo 28: Korelasyon Analizi tablosu.....	63



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Cinsiyet Bazlı Dağılım.....	37
Şekil 2: Yaş Bazlı Dağılım	38
Şekil 3: Öğrenim Bazlı Dağılım	39
Şekil 4: Kadro Bazlı Dağılım	40
Şekil 5: Çalışılan Birim Bazlı Dağılım.....	41
Şekil 6: Hizmet Yılı Bazlı Dağılım	42



KISALTMALAR DİZİNİ

ASHB : Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı

SHB : Sağlık Hizmetleri Başkanlığı

PHB : Personel Hizmetleri Başkanlığı

DHB : Destek Hizmetleri Başkanlığı

HHB : Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı

KHHB : Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı

ASM : Aile Sağlığı Merkezi

PCA : Principal Component Analiz

KMO : Kaiser Meyer Olkin

1. GİRİŞ

Çalışma alanında psikolojik şiddet olarak da tanımlanan Mobbing” kavramı, iş yerinde yapılmak ta olan çalışmalarda, işgörenlerin karşılıklı rahatsız edici ve huzur bozucu hareketlerle birbirilerini taciz etmeleri ve kötü davranış göstermeleri; yani, insanlara psikolojik baskı yapmaları olarak da tanımlanabilir.

Mobbing mesleki anlamda başlıca stres kaynağı olarak 1980’lerin ortalarından itibaren tanımlanmaktadır. Mobbing kişinin işyerinde bir veya daha çok meslektaşı veya amiri tarafından düzenli olarak belirli bir süre devam eden saldırgan davranışlara maruz kalmasıdır. Davranış hedef kişiyi yıpratmaya ve yaftalamaya yöneliktir. Birçok psikolojik sarsıntıya neden olabilen çalışma hayatında her geçen gün yaygınlaşan mobbing uygulamalarının, kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yarattığı, bu nedenle mağdurların mutsuz ve huzursuz oldukları hatta intiharı düşünmelerine sebep olacak büyük ve olumsuz olaylarla karşılaştırma yapılan araştırmalar neticesinde ortaya konulmaktadır. Bu çalışmada da çalışanların Mobbingin algısını irdelenmiş ve bu algının bireysel ve örgütsel tespiti amaçlanmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde kısaca mobbing kavramından bahsedilmiş ikinci bölümünde, psikolojik şiddet (Mobbing) kavramı, tarihsel gelişimi, psikolojik şiddetin oluşumu, türleri ve nedenleri, İşletmeler de Mobbing’ in çalışanlar üzerine etkisi başlığı adı altında Mobbing’ in bireysel, ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sonuçları belirtileri ile mücadele yöntemleri ele alınmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde ise, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı başkanlıklarda görev yapan kişilere altı adet demografik ve 48 adet mobbing ölçeği sorusunu içeren yüz yüze anket yapılmış ve elde edilen bulgular ışığında çalışanların Mobbing algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mobbing Tanımı ve Genel Bakış

Mobbing sözcüğü, Latince “Mobile Vulgus” sözcüğünden türetilmiştir. Bu sözcük, kararsız topluluk, şiddet yanlısı topluluk gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizce ’de ise “Mob” sözcüğü fiil olarak; toplanmak, hücum etmek, rahatsız etmek, çevresini sarmak, sarmalamak, kuşatmak, topluca saldırmak, merakla etrafını sarmak gibi anlamlara gelmektedir. İsim olarak ise, kalabalık, halk yığını, çete, paspas, ayak takımı, gangster çetesi, gibi anlamlarda kullanılır

Leymann’ a göre iş yaşamında mobbing; bir bireye iş arkadaşları tarafından düzenli olarak yapılan, belli bir süre devam eden, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir. sosyal sorunlarla sonuçlanan düşmanca ve etik olmayan davranışlardır. (Tınaz, Bayram, ve Ergin, 2008, s:3).

Mobbing, kişinin çalışma alanında diğer çalışanlar veya işveren/amir tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde yapılan bir çeşit psikolojik terördür. Bu davranış, çalışanlara amirleri, emrinde çalışanlar veya aynı işi yaptığı çalışma arkadaşları tarafından düzenli bir biçimde yapılan her çeşit kötü davranış, tehdit etmek, aşağılamak ve şiddet uygulamak gibi davranışlardır (Tınaz, 2006, s:13-14).

Mobbing, belirli bir zaman diliminde işyerinde çalışan bir kişiye çalışan veya yöneticiler tarafından sistematik olarak süregiden bir şekilde saldırgan ve/veya şiddet içeren davranışlarda bulunulmasıdır.

Buna göre mobbingin ortaya çıkması için bir veya birden fazla kişi tarafından yapılmış olması, kötü davranışlar ve tutumlarla karşı karşıya kalınması ve iki taraf arasında eşit derecede güç ilişkisinin olması gerekmektedir. Çalışma alanının da psikolojik yıldırma tanımı açıklanırken, literatürde farklı yaklaşımlar söz konusu olmuştur.

Yıldız ve Yıldız Eirnarssen’den naklen, İskandinavya’da çalışan veya yöneticinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından devamlı olarak ve tekrarlanan, kötü davranışlara maruz kaldığı ve kişiye haksızlık yapıldığı tüm durumlar mobbing olarak kabul edilmekte ve “zorbalık”, “taciz”, “mağduriyet” gibi kavramların birbirlerinin yerine kullanılabildiğini ifade etmişlerdir. (Yıldız ve Eliş, 2009, s:133-150).

Zorbalık kavramının günümüzde kullanımına bakıldığında “taciz” ve “psikolojik yıldırma” terimleri yerine kullanıldığı görülmektedir. Literatürde bazı yazarlar Mobbingi işyeri zorbalığı için en tutarlı şekilde kullanılan terim haline getirmiştir. İngiltere’ de ise mobbing terimi için “işyerinde zorbalık (bullying at work) terimi olarak kabul görmüştür. (Liefvooghe ve Olafsson, 1999, S:39, 40)

Ülkemizde “mobbing” kavramının karşılığı olarak kullanılan başlıca terimlerin işyerinde psikolojik yıldırma, işyerinde yıldırma, psikolojik taciz, duygusal taciz, işyerinde zorbalık, işyerinde duygusal saldırı, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde ruhsal taciz, işyerinde manevi taciz ve işyeri sendromu olarak karşılık bulunduğunu görüyoruz.

Mobbing kavramının terminolojide yer alan, işyerlerindeki mobbing eylemini ifade etmek için kullanılan terimler aşağıdaki gibidir (Tınaz, 2011, s:58-62)

- Zorbalık (Bullying)
- İş ya da işçi Tacizi (Work or Employee abuse)
- Kötü davranış (Mistreatment)
- Duygusal Taciz (Emotional Abuse)
- Kurban etme (Victimization)
- Gözdağı verme (Intimidation)
- Sözlü Taciz (Verbal Abuse),
- Yatay Şiddet (Horizontal Violence)

Mobbing kavramı literatüre yeni giren bir kavram olduğu için Türkçe’ de karşılığı tam olarak bulunamamaktadır. Bu nedenle mobbing üzerine araştırma yapanlar bu kavramı anlatırken tek bir sözcük yerine aşağıdaki sözcükleri de kullanmaktadırlar:

- Psikolojik Yıldırma
- İşyerinde Psikolojik Taciz
- İşyerinde Psikolojik – Terör
- İşyerinde Manevi Taciz
- İşyerinde Duygusal Şiddet
- İşyeri Travması
- İşyerinde Zorbalık
- İşyerinde Duygusal Taciz

- İşyerinde Psikolojik –Şiddet
- İşyerinde Moral Taciz

Mobbing kavramını ifade etmek için birden fazla sözcük kullanabiliriz. Çünkü psikolojik yıldırmanın temel özelliği işyerinde olmasıdır. Ayrıca kavramın başka ortak yönlerinde bulunmaktadır. Öncelikle mobbing uygulayanın amacına bakılmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkiler birinci ortak yöndür. İkinci olarak ise, bu gerçekleştirilen etkilerin olumsuzluğu yani mağduru etkileyip zarar verip vermediğidir. Son olarak ise mobbing eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı tutumlardır. Diğer bir ifadeyle belirtmek gerekirse, eylemin hangi sıklıkla hangi süre içerisinde devam ettirildiğidir (Cusack, 2000, s:23-30)

Mobbinge ilgili bilimsel olarak tanımlanan ve kabul edilen tanım İsveçli Psikolog Heinz Leymann' tarafından yapılmıştır. İş yaşamında kişi ilişkileri üzerine konu ele alınıp araştırılmış ve mobbing ifadesi bir “psiko-terör” olarak açıklanmıştır. Bunun nedeni; fikir ve inanç farklılığından tutun da çekememezlik ve cinsiyet ayırımına kadar çeşitli etkenler olabilmektedir. Çalışma hayatında mobbing bir veya birden fazla kişinin diğer kişi veya kişilere, düzenli bir şekilde, etik olmayan davranışlar olarak ifade edilmiştir. Leymann'a göre mobbing; *“Psikolojik terör ya da mobbing; işyerinde, sistematik bir şekilde veya daha fazla birey (nadiren dörtten fazla) tarafından, daha çok bir kişiye yönelik (nadiren birden fazla) düşmanca ve etik dışı davranışları kapsar. Bu davranışlar, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrar etmektedir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olur”* diye tanımlamıştır. (Leymann, 1996, s:165-184.)

Mobbing çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerle beraber anlam karmaşasını da beraberinde getirmektedir. Hali hazırda mobbing kavramının ülkemizde tam olarak fark edilmemiş olması çalışanlar üzerindeki etkisinin kanıtlanmasının zor olması nedeniyle tam bir netlik kazanmamıştır.

Tablo 1. Literatürde mobbing olgusu

ARAŞTIRMACI	İNGİLİZCE KARŞILIĞI	TÜRKÇE KARŞILIĞI	YIL
H.Leymann	Mobbing	Mobbing	1984
M. Sheehan vd	Psychological Abuse	Psikolojik İstismar	1990
J. W. Cox vd	Verbal Abuse	Sözel İstismar	1991
A. Adams	Bullying	Bullying	1992
B. E. Ashforth	Petty Tyranny	Küçük Tiran	1994
K. Björkqvist	Workplace Haressment	İşyerinde Taciz	1994
Price Spatler	Workplace Mistreatment	İşyerindeKötü Davranış	1995
Y.Vardi ve Y. Wiener	Misbehaviorin Organizations	ÖrgütlerdeKötü Davranış	1996
L.Keashly	Emotional Abuse	Duygusal İstismar	1998

Robinson O'learyKelly	Antisocial Behavior	Antisocial Behavior	1998
Baron ve Neuman	Workplace Aggression	İşyerinde Saldırganlık	1998
K.Aquino,Grover Bradfield, Allen	Victimization	İşyerinde Mağduriyet	1999
Andersson, Pearson	Incivility	Incivility	1999
Teper	Abusive Supervision	İstismarcı İdare	2000
S:Einarsen	Bullying	Bullying	2000
Duffy, Ganster, Pagon	Social Undermining	Sosyal,Baltalama, Zayıflatma	2002
Institute for Workplace Trauma and Bullying	Psychological Violence	Psikolojik Şiddet	2002
P. Lutge-Sandvik	Employee Emotional Abuse	Çalışanın.Duygusal İstismarı	2003
Bennet ve Robinson	Interpersonal Deviance	Kişilerarası.Sapkın Davranışlar	2003

(Güldalı 2012)

2.2. Psikolojik Yıldırmanın (Mobbing) Tarihçesi

Psikolojik Yıldırma terimi ilk olarak 1960'lı yıllarda Avusturyalı Konrad Lorenz isimli bilim adamı tarafından kullanılmıştır. Hayvanların saldırgan davranışlarını incelemiş ve onların bu davranış türlerini tanımlamak için böyle bir kavram kullanmıştır. Gözlemlendiği kazların bir araya gelerek bir tilkiyi korkutup kovalaması gibi durumları psikolojik baskı olarak ifade etmiştir. (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2003, s:2)

1970'lere gelindiğinde yapılan araştırmalarda çocukların birbirlerine karşı yapmış oldukları acımasız davranışları mobbing olarak adlandırmıştır. Bazı çocukların toplanarak başka bir çocuğu hedef alarak sürekli zarar vermesini ifade etmek için kullanılmıştır. (ERTÜRK, 2013, s:146-169).

1972 yılında Peter Paul Heineman'ın çıkardığı "Mobbing: Group Violence Among Children" adlı kitabında, çocuklar arasında görülen olumsuz davranışların intihara kadar götüren bu zorba davranış türü "mobbing" olarak tanımlanmıştır. (Schuster, 1996, s:293-317). 1976 yılına gelindiğinde ise bu kavram işyerlerinde çalışanlar arasında meydana gelen davranışlar için kullanılmıştır. Aynı yıl Brodsky, ABD' de yayımladığı "The Harassed Worker" (Taciz Edilmiş Çalışanlar) adlı kitabında bu kavrama yer vermiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003, s:2).

1988 yılında, İngiliz gazeteci Adams BBC de yaptığı programlarda mobbing olgusunun kamuoyunda duyurulmasını sağlayan ilk isim olarak bilinmektedir. Daha sonra Adams, mobbing hakkında yaptığı çalışmaları, 1992 yılında "İşyerinde Zorbalık, Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?" adlı eserinde yayınlamıştır (Yüçetürk, 2003, s:3). 1997 yılında mobbing ile mücadele etmek için, "Adams" adıyla bir de vakıf kurmuştur. (Gökçe Toker, 2008, s:15) Adams dan sonra ,1996 yılında İngiliz yazar Tim Filled, 'Bully in Sight' (Görünürdeki Zorba) adlı kitabında, iş yerinde yapılan yıldırmanın nasıl ele alınacağına değinmiştir. Filled zorbalığı, mağdurun özgüvenine ve özsaygısına yapılan bir saldırı olarak tanımlamıştır (GÜL ve ÖZCAN 2011, s:107-134) Ülkemizde ise mobbing kavramını kamuoyunun yeteri kadar ilgisi çekememiştir. Bu kavramın, günümüzde kaba şiddetin devam etmesinden dolayı bilinmediğini belirtilmiştir. Kişinin mobbing mağduru olmasının nedeni, üstlerinden ve beraber çalıştığı iş arkadaşlarından iyi olmalarından dolayı hedef haline gelmeleridir. Birey, örgütün içinde ne kadar kapasiteli ve başarılı tutumlar ortaya koyuyorsa hedef haline gelmekte ve mobbing mağduru olmaktadır. (Yıldız, 2013)

1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’ nun hazırladığı “İş Yerinde Şiddet” adlı rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Raporda “mobbing” ve “bullying” eylemleri kapsamında cinayetlerin ve intiharın yanı sıra daha çok bilinen şiddete yönelik davranışlar tartışılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO’nun) 1999’da yayınladığı raporda ise fiziksel ve duygusal yönüyle işyerinde şiddet incelenmiştir. Günümüz sorunları içerisinde bu olgunun işyerlerinde görülen en ciddi sorunlarında biri olduğunu vurgulamaktadır (Yüçetürk, 2003). Mobbing konusunda ülkemizde yapılan ilk yayın, 2003 yılında Davenport, Schwartz ve Elliot’ın “ Mobbing: Emotional Abuse in the Amerikan Workplace” adlı kitabı, Osman Cem Önertoy ‘Mobbing: İş yerinde Duygusal Taciz’ adıyla Türkçeye çevirmiştir. Aynı zamanda bu konu hakkında 2005 yılından itibaren, Hasan Tutar, Şaban Çobanoğlu, Pınar Tınaz ve Cem Baykal’ın kitapları takip etmiştir (Çarıkçı ve Yavuz 2008).

Tablo 2: Literatürde kullanılan terimler ve tanımları

YAZAR	TARİH	TERİM	YAPILAN TANIM
Brodsky	1976	Taciz (Harrassment)	Bireye bir ya da birden fazla kişinin eziyet vermek, yıpratmak amacıyla ısrarlı ve sürekli bir biçimde taciz etmesidir. Bireyin bu durumdan rahatsız asına, kendini askı altında hissetmesine, sinirlenerek tepki vermesine ya da içine kapanmasına sebep olmasdır.
Thylefors	1987	Günah Keçisi (Scapegoating)	Bir ya da birden fazla kişinin belirli periyotlar boyunca, bir ya da birden fazla kişiye olumsuz davranışlarda bulunmalarındır.
Matthiese Raknes Rrökkum	1989	Yıldıрма (Mobbing)	Bir ya da birden fazla bireyin bir ya da birden fazla bireyi hedef alarak sürekli olumsuz tavırlarda bulunmasıdır.

Leymann	1990	İşyerinde Psikolojik Yıldıma (Psychological Terror)	Bir ya da birden fazla bireyin sadece bir bireyi hedef alarak en az haftada bir en uzun dönemde en az altı ay düşmanca, ahlak dışı davranışlarda bulunması ve kişiyi savunmasız, hissetmesine neden olmasıdır
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Amirin astlarına alenen ya da gizlice fakat sürekli olarak uyguladığı olum
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Bir işyerinde amiri ya da iş arkadaşları tarafından bireyin öz benliğini yıpratmak amacıyla, kasıtlı ve devamlı yapılan düşmanca davranışlardır. Bu kötü davranışlar sonucunda birey çalıştığı yerde kendini soyutlanmış, izole edilmiş hisseder, işyerine adapte olamaz ve bireyin kişiliği tamamen zarar görür.
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	İşyerinde bir kişiyi hedef alarak, onu alçaltan, aşağılayıcı, düşüncelerine karşı eleştirel, bireyin kişiliğini suiistimal eden, sindiren olumsuz tavırlar sergilenmesidir.
			İşyerinde bir ya da birkaç kişinin

Vartia	1993	Taciz (Harrassment)	bir kişiye, bir süre boyunca, sürekli olumsuz tavırlara maruz bırakmasıdır.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Amirin yetkisini astlarını aşağılamada, farklı düşünceleri susturmada, keyfi bir şekilde anlayıp dinlemeden cezalandırmada, gücünü kötüye kullanarak itibarını yükseltecek davranışlarda bulunmasıdır.
Björkqvist, ÖstermanveHjel Back	1994	Saldırganlık, İşyeri Tacizi (Aggression, Work Harrasment)	Bireyin kendine yapılan olumsuz davranışlar karşısında, kendini savunmasına engel olmak için, birey ya da bireylerin yıpratmak için bahaneler bulması ve bireyi sürekli fiziksel ve ruhsal rahatsız etmesidir.
Hoel ve Cooper	2000	İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying)	Bir veya birden fazla kişinin, belirli bir süre periyotlar içinde sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlarda bulunmasıdır. Buradaki tanımda mağdur birey olumsuz davranışlarla mücadele etmekte zorlanacağı bir durumdadır ve bir defaya mahsus olumsuz davranışlar taciz olarak kabul edilmemektedir.
		İşyeri Zorbalığı	Bir bireyin, bir ya da birden fazla kişilerin kötü davranışlara maruz

Namie ve Namie	2000	(Workplace Bullying)	kalması ve hedef alınan bireyin sağlığının olumsuz yönde etkilenmesine neden olunmasıdır.
Davenport, Swartz ve Elliott	2003	Duygusal Taciz, İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Emotional Abuse, Workplace Mobbing)	Bir kişinin bireyi kendi rızası ile ya da zorla kendi etrafında toplaması, sürekli olarak kötü davranışlarda bulunması, alay etmesi, imalarda bulunması, karşısındaki kişinin toplum içindeki itibarını düşürmesi ve buna benzer davranışlarla saldırgan bir ortama sebep olarak bireyin işten çıkarılmasını sağlamasıdır.
Tınaz	2006,2008	İşyerinde Psikolojik Yıldırma, Yıldır Kaçır	İşyerinde amir ya da çalışanlar tarafından sürekli tekrarlanan bir nevi psikolojik terördür. Çalışanlara üstleri, astları ya da eşit düzeydeki çalışanlarca sistemli bir biçimde uygulanan her türlü kötü davranış, aşağılama, tehdit ve şiddet gibi davranışları ifade eden anlamları içerir.

(Gökçe , 2008)

2.3. Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Türleri

Psikolojik Yıldırma sürecinin daha iyi anlaşılması için öncelikle işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin habercisi olan tutum ve davranışların tespit edilmesi gerekir. Psikolojik yıldırma sürecinde görülen davranışları incelerken; davranışları tek tek ele alırsak, çoğunun olumsuz olarak değerlendirildiğini ve hatta kabul edilemez davranışlar olarak algılandığını ve buna karşın bu tutumların birtakım insanlar tarafından normal bir davranış olarak değerlendirildiği görülmektedir. Hatta bu davranışlar ilk defa meydana geldiğinde göz ardı

edilebileceği ya da davranışı gerçekleştirenin o gün kötü gününde olduğu varsayılarak karşılanabilir.

Fakat bu davranışlar, sistemli olarak uzun bir süreç içerisinde tekrarlandığı takdirde anlamları değişir ve tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir psikolojik yıldırma olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı bir tacize dönüşür (Tınaz 2011).

Psikolojik Yıldırmaı örgütsel yapıda incelediğimizde dikey ve yatay olarak ikiye ayrılmaktadır. Dikey psikolojik yıldırma aynı zamanda hiyerarşik psikolojik yıldırma olarak da adlandırılır. Hiyerarşik psikolojik yıldırma üstler astlarına yani yukarıdan aşağıya veya astlar üstlerine yani aşağıdan yukarıya doğru bir psikolojik yıldırma uygulanır. Yatay yıldırma (fonksiyonel yıldırma) ise kurmay fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine psikolojik yıldırmaı gerçekleştirirler. Bu fonksiyonel yıldırma sürecinde genellikle, birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik yıldırma (Mobbing) uygularlar (Demir ve Çavuş, 2009, s:13-23).

2.3.1. Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Yıldırma

Dikey yıldırma, örgüt hiyerarşisi içinde üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen yıldırma türünü ifade etmektedir. Yapılan araştırma ve yazılan birçok makalelerde dikey yıldırmanın yukarıdan aşağıya doğru ve aşağıdan yukarıya doğru olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Yukarıdan aşağıya doğru yıldırma, bir amir tarafından doğrudan doğruya astına yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır (Tınaz P. 2006, s:13-28) Aşağıdan yukarıya doğru yıldırma ise çalışanların kendi aralarında birlik olarak amirlerine yıldırma uygulamaları durumudur.

2.3.1.1. Yukardan Aşağıya Psikolojik Yıldırma

Bu tür bir yıldırmada amir tarafından doğrudan doğruya kurbanaya yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulanır. Bir amirin ya da yöneticinin mesleki rolünü getirdiği konumdan yararlanarak astlarına doğru uyguladığı psikolojik yıldırma söz konusudur. Özellikle otokratik yönetim tarzının benimsendiği ve uygulandığı örgütlerde yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırma davranışına daha sıklıkla rastlanılmaktadır (Tutar, 2005)

Yöneticilerin psikolojik yıldırmada bulunmalarının altındaki temel nedenler; kişisel çatışmalar, sübjektif önyargılar, başarılı astların kendilerine rakip olabileceği düşüncesi veya

başarısız olan ekip elemanlarının tasfiye edilmesi olabilmektedir. Yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırmanın en yaygın ve en çok bilinen nedenlerinin; sosyal imajın tehdit edilmesi, yaş farkı, kayırma ve politik nedenler olduğunu öne sürmektedir (Tınaz, 2011, s:178)

1. Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur. Amir, her türlü şekilde astın gelişmesini engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışır.
2. Yaş Farkı: Yaşça büyük olan amir, kariyerini geliştirmek için her güçlüğü yenmeye hazır durumda bir astın varlığı durumunda, bunu kendisi için bir tehdit unsuru olarak algılayıp psikolojik yıldırma uygulayabilir. Bunun aksine, genç bir amir, kendisinden yaşça büyük bir astın varlığı durumunda kendi açığını maskeleyerek ve deneyim olarak yeterli olduğuna kendisini inandırmak için bu kişiye psikolojik yıldırma uygulayabilir.
3. Kayırma: Kayırılan kişi, üst veya ast olabilir. Kayırılan kişi üst ise, arkasında onu koruyan kişilerden destek alacağını düşünerek astıyla onları karşı karşıya getirebilir. Amirin düşüncesine göre, kayırılan kişi bir ast ise, amirin bu kişinin başarısızlığı ve yetersizliğini ortaya çıkaracak bir psikolojik yıldırma süreci uygulaması, son derece doğaldır.
4. Politik Nedenler: Politika, iltimas ve kayırmaların yaşanması için çok geçerli bir sebeptir. Ancak aynı zamanda, bir amirin bir astına psikolojik yıldırma uygulaması için son derece geçerli bir özellik taşımaktadır. Dikey psikolojik yıldırmanın nedeni, astın politik görüş ve tercihinin, amirinkinden farklı olması olabilir. Örgütün özel bir örgüt olması durumunda, tüm yönetimin aynı politik eğilimde olması mümkündür.

Amerika'da yapılan bir araştırmada hiyerarşik psikolojik yıldırma daha çok yöneticilerin ve amirlerin astlarına uyguladığı bir psiko-terör olduğu gözlenmiştir. Söz konusu yapılan araştırmada, yöneticilerin astlarına uyguladığı psikolojik yıldırma %85,5 iken aynı statüde olan kişilerin birbirine uyguladığı psikolojik yıldırma, %15,7 olduğu tespit edilmiştir. Bu rakamlar yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırmanın örgütsel güçle ve pozisyon gücüyle ortaya çıktığını göstermektedir (Tutar, 2004, s:101-128).

2.3.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Yıldırma

Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik yıldırma çalışmaları kendi aralarında birlik olarak, amirlerine karşı psikolojik yıldırma uygulamaları. Bu tür psikolojik yıldırma çalışmaları, amirin yetkileri üstler tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkar ve psikolojik yıldırma yapanlar genellikle birden fazladır.

Bu kişiler genellikle amirini örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek ve yetkisinin sorgulanması amacıyla psikolojik yıldırmanın en çok bilinen davranışı olan dışlama stratejisi ve sabote etme stratejisini birlikte uygulamaları.

Amirlerin veya yöneticilerinin talimatlarına uymazlar, üstelik amirlerine veya yöneticilerini üst yönetime ihbar etmek için verilen görevleri kasten yanlış yaparlar ve arkalarıyla dedikodu yapar ve asılsız söylentiler çıkararak amirin imajını zedelemeye çalışırlar. Ayrıca işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi psikolojik yıldırma maruz kalan amirlerine bildirmekten imtina ederler. Aşağıdan yukarıya doğru yapılmış psikolojik yıldırma genellikle; aynı statüde çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine psikolojik yıldırma uygulamaları, enler de olsa mümkün olabilmektedir (Tınaz, 2011, s:145)

2.3.2. Yatay (Eşdeğerler arasında) Psikolojik Yıldırma

Psikolojik taciz birçok durumda aynı düzeydeki çalışanlar arasındaki çekişme veya rekabetin bir aracı olarak kullanılabilir. Çalışanlar arasındaki çekişme nedeni yetki veya sorumluluk çatışmasına olabileceği gibi daha başarılı çalışanların cezalandırılması isteği de olabilir. Özellikle katı bürokrasi bir kültürüne sahip şirketlerde örgütsel kültür daha kıdemli çalışanların iş arkadaşları üzerinde psikolojik taciz davranışı sergilemesine zemin hazırlayabilmektedir (Aldıç, 2011, s:8). Literatürde yatay mobbingin başlıca nedenleri; çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden ya da bölgeden gelme, ırk ve politik nedenler olarak sıralanabilir (Tınaz, 2011, s:134).

2.4. Mobbingin Nedenleri

Psikolojik yıldırma (mobbing) bir tek nedeni olmayan birden fazla nedene dayanabilen karmaşık bir süreçtir. Başta Mobbingi gerçekleştiren uygulayıcı olmak üzere diğer çalışanlar, örgütün kendisi hatta kurbanın kendisi dahi Psikolojik yıldırmanın kaynağı olabilir. Bu bağlamda Psikolojik yıldırma (mobbing) nedenlerini Bireysel Nedenler (tacizde bulunan ve kurbanın) Örgütsel ve Yönetimsel nedenler ve dışsal nedenler (örgüt

yapısı, kurum kültürü, çatışmalar, değerler ve kurallar) olmak üzere üçe ayırmak mümkündür. (Aygün, 2012)

Örgütlerde psikolojik yıldırma, örgüt kültürü ve iklimi, stres, çatışma, liderlik ve yönetim biçimi, kişisel çıkarlar ve kişisel özellikler, iş çevresi, sosyal etkileşim ve sosyal iklimden kaynaklanan nedenler ile çalışanların sosyoekonomik yapısı ve sosyo demografik özellikleri gibi pek çok etkene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır Örgütün her kademesinde psikolojik yıldırma görülebilmektedir (Yılmaz, 2015). Aşağıdaki Tablo 3’de Amerika’da yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütte yıldırma nedenleri gösterilmektedir.

Tablo 3: Psikolojik Yıldırmanın Nedenleri

Yıldırma Faktörleri	Önemsiz (%)	Önemli (%)
İş görenin eğitimsizliği	47,6	52,4
Stresli yöneticiler	43,3	56,7
Yetersiz performans	44,9	55,1
Stresli çalışanlar	46,5	53,5
İş gören yetersizliği	52,5	47,5
Yöneticinin yetersizliği	54,1	45,9
Zorbanın zihinsel dengesizliği	57,8	42,2
Aşırı iş yükü	58,8	41,2
Zayıf yönetim	69,9	30,1

(Tutar, 2004)

Bireysel Nedenler

Psikolojik yıldırmadaki bireysel nedenler hem psikolojik yıldırma uygulayan kişinin (saldırganın) hem de psikolojik yıldırmaya maruz kalan kişinin (mağdurun) ruh hali ve psikolojisinden kaynaklanabilmektedir.

Psikolojik yıldırmanın (mobbing) kurbanın özelliklerinden kaynaklandığını belirten görüşü savunan kişilerin genel olarak üst yönetime ya da uygulayıcıya yakın insanlar olduğu düşünülebilir. Bu görüş “...daha çok psikiyatrist ve işverenler tarafından benimsenmektedir” (Güngör, 2008, s:14). Oysaki kurbanın kişilik özelliklerinden dolayı psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına açık olması, yönetim ya da psikolojik yıldırma (mobbing) uygulayan kişilerin bundan yararlanarak kendi davranışlarına meşruluk kazandıramayacağı açıktır. Genel olarak kurbanların bu davranışlar karşısında tek isteğinin psikolojik yıldırma (mobbing) davranışının meydana gelmemesi veya meydana geldikten sonra ise derhal sona erdirilmesi olduğu unutulmamalıdır (Aygün, 2012).

Örgütlerde diğerlerinden farklı kişilik özellikleri sergileyen veya diğerlerinin amaçları önünde engel oluşturan kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına açık davranışlar ile karşı karşıya kalma ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına neden olan başlıca kişilik ve etmenlere; erkek dolu bir ortamda yalnız bir kadın, kadın dolu bir ortamda yalnız bir erkek, parlak bir kariyer, göz alıcı bir güzellik, üstün bir duygusal zekâ, farklı inançlar, gruplar, ırk ve kökenler, oldukça genç bir kişi, yaşlı bir hanım veya bir bey sayılabilir (Çobanoğlu, 2005, s:24). Görüldüğü gibi pasif davranış sergileyen ve azınlık gruplara dâhil olan kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma olasılığı daha yüksektir (Tınaz, 2008, S:103). Bu tip kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) olaylarında belki başından geçenlerin tümünü ifade etmemesi ve gerekli şikâyetleri yapmaması (olayın üstüne gitmemesi) tek suçları olarak gösterilebilir.

Psikolojik yıldırmanın (mobbing) tacizciden kaynaklandığını belirten görüşe göre ise tacizcinin sahip olduğu kişisel özellikleri ve davranışları kişilere psikolojik yıldırma (mobbing) uygulamaya neden olduğunu belirtilmektedir. Tacizciyi bu davranışlara yönelten başlıca neden olarak ise duygusal zekâdan yoksunluk, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani etik değerlerden yoksunluk sayılabilir (Çobanoğlu, 2005, s:33).

Tacizcinin sahip olduğu davranışlar aslında kendi çıkarlarını sağlamak için kendine meşru yollar aramasıdır. Bu tacizcinin aynı zamanda diğer üyelere karşı kendini savunmasına ve kendine karşı meydana gelecek tepkinin azalmasına neden olacağı açıktır.

Örnek olarak örgütlerde “Zaten Sorunlu Bir Yönetici” savı altında yapılan davranışların meşrulaştırması gösterilebilir. Ya da örgütlerde herkesin yaptığı davranışların yanlış olsa bile meşru olarak görülmesi düşüncesi de belirtilebilir.

2.4.1. Örgütsel ve Yönetimsel Nedenler

Yıldırma sadece bireysel ya da gruplar arası çatışmalardan kaynaklanmamaktadır. Örgütsel sorunların yaşandığı ortamda yönetimin neden olduğu çatışmalar, psikolojik yıldırma davranışlarına uygun ortam hazırlamaktadır (Einarsen ve ark. 2003). Yıldırma genellikle örgütsel olduğu belirlenmiştir. Sosyologlar, sosyal gerilim ve dışlama davranışının yıldırma ortamı hazırladığını belirtmektedir (Zapf, 1999).

Seigne tarafından İrlanda’da 30 psikolojik yıldırma mağduru ile yapılan bir mülakat çalışmasında işyerindeki stresli ve rekabete dayalı ortamın; kişilerarası çatışmanın; destekleyici ve arkadaşça ortam yokluğunun psikolojik yıldırma neden olduğu belirlenmiştir (Einarsen, 1999)

- Yıldırmanın, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi,
- Hiyerarşik yapının fazlalığı,
- Saydamlığın olmayışı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemlerinin yetersizliği,
- Yetersiz liderlik,
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması,
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması,
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi.

Einarsen, Norveç’teki 2.215 sendikalı çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, psikolojik yıldırma olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğunu göstermiştir. Bunlar yöneticilerin liderlik davranışı, örgütteki rol çatışma düzeylerinin yüksek olması, sosyal iklimin çalışanları yeteri kadar tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır. (Yüçetürk, 2003, s: 4). Örgütte birbiriyle uyuşmayan isteklerin, içinde bulunan durumun belirsizliği, görevler üzerindeki beklentiler, çalışma grupları içindeki

ayrıcalıklı tutumlar, görevlendirmelerdeki haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarının artmış olması da psikolojik yıldırma sürecine ortam hazırlamaktadır (Tutar, 2004, s:96)

2.4.2. Örgüt Dışı Nedenler

Psikolojik yıldırma (mobbing) olayların görülmesine neden olarak diğer bir faktör dışsal faktörlerdir. Dışsal faktörler kurban ya da tacizcinin kişisel özellikleri dışında kalan genel olarak örgü dışı ve toplumsal faktörlerden meydana gelen etmenler olarak ifade edilebilir.

İş yaşamında psikolojik yıldırma olaylarının görülme sıklığı, toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Bölgeler arası göç, yabancılaşma, özgüven yetersizliği, hemşerilik ağı etkileşimi işyerinde psikolojik yıldırma besleyen bir zemin oluşturmaktadır (Yıldırım ve Yiğit, 2004). İşyerinde psikolojik yıldırma zemin oluşturan toplumsal norm ve değerlerin başında güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir. (Atman, 2012).

Psikolojik yıldırma (mobbing) örgütsel yapıdan olabileceği gibi toplumsal değerlerden de meydana gelebilir Toplumda bencilliğin etkili olması, şiddet ve baskıya önem verilmesi, daima özgür olma isteği gibi nedenler psikolojik yıldırma (mobbing) olaylarının ortaya çıkmasını artırmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasındaki, rekabet işverenin prim usulü çalışması, çalışanların üretimin bir süreci olarak görülmesi psikolojik yıldırma (mobbing) olayların yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. (Güngör, 2008, s:29) Tüm bu gelişmelerden psikolojik yıldırma (mobbing) olayların en aza indirmek için çalışanların insan olduğunun hatırlanması ile mümkün olacaktır.. Örgütlerin daha fazla verim elde etmesi için çalışana değer verilmesi ve psikolojik yıldırma (mobbing) olayların örgüt içinden ortadan kaldırmakla mümkün olacağını iyi bilmeleri gerekir.

Tablo 4: Psikolojik Yıldırmanın Toplumsal Nedenleri

Toplumsal Özellikler	Psikolojik yıldırma Yol Açabilecek Durumlar
Rekabetçilik	Rekabetçilik acımasızlığa dönüşebilir ve bu durum psikolojik yıldırmaı yaygınlaştırır. Başarı
Başarı merkezilik/ genellikle para ile ölçülür.	Psikolojik yıldırma ile basamakların tanıtılması yolunu açabilir.
Bireycilik/ kişisel hedefler diğerlerinininkine ağır basar. Bu, kişilerin başarılı olup olmamalarının kendilerine bağlı olması anlamına gelir	Bireycilik şu anlama da gelebilir; davranışlarınızdan siz sorumlusunuz. İşyerinizi sevmiyorsanız gitmek de sizin seçiminizdir.
Dolaysız ve pratik olmak	Sorunlara sadece sonuçları düşünerek yaklaşmak bireylerin feda edilmesine neden olabilir.
Verimlilik	Çok verimli yöntemler her zaman katılımcı yapılar ve açık iletişimle birlikte yürümeyebilir. Çok
Çok çalışmak	Kendini fazla adamak diğerleri tarafından tehdit olarak algılanabilir.
Özgürlüğe düşkünlük/ kontrol edilmeye karşı olmak	Kontrol edilmeyi istememek şu anlama da gelebilir: bildiğimi okuyorum. Seçme özgürlüğü de şu anlama gelebilir: burayı sevmiyorsan başka yere git.
Yenilikçilik	Çok sık değişiklik yapmak veya önermek rahatsızlık yaratır.
Doğrudan etkileşim	Kişisel saldırı haline gelebilir
İlişkilerin genelinde sığ olması ve uzun süreli olmaması	İşgücünü işten çıkarma aracıdır.

(Davenport ve ark. 2003, S:58)

2.5. Psikolojik Yıldırmanın Etki ve Sonuçları

İşyerinde uygulanan psikolojik yıldırma davranışları zararlı ve yıkıcı bir süreç meydana getirmektedir. Sürekli tekrarlanan psikolojik baskılar uygulayan, bireysel, örgüt, aile ve toplum üzerinde psikolojik, fiziksel ve sosyal açıdan etkili olmaktadır (Özgener 2004, s: 10).

İşyerinde uygulanan psikolojik yıldırma, bireyi sağlığını psikolojik açıdan olumsuz etkiler. Sağlığı olumsuz etkilenen birey içinde bulunduğu örgütü olumsuz etkilemekte ve son olarak örgüt yapısı olumsuz etkilenen işyeri de kendi toplumunu ve ülke ekonomisini olumsuz etkileyebilir. Yapılan bazı araştırmalarda personellerin psikolojik yıldırma konusunda hassas oldukları; bu tür yaşantıların bireyde psikolojik problemlere neden olduğu, iş veriminin düştüğü, çalışma ortamlarının bozulduğu gibi birçok bulgulara ulaşılmıştır (Şahin, 2010). Psikolojik yıldırma sadece hedefteki bireye uygulansa da etkileri ülke ekonomisini etkileyecek kadar geniş çaplıdır. Bu çalışmada psikolojik yıldırmanın etki ve sonuçları birey, örgüt ve toplum açısından üç grupta incelenecektir.

2.5.1. Birey üzerindeki etki ve sonuçları

İşyerinde mobbing süreci içerisinde en büyük zararı gören genellikle mağdur bireydir. (Tetik, 2010). Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan mobbingin etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkar. Mobbing sürecinin birey üzerinde ekonomik ve sosyal yönden önemli zararları vardır. Bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancın yok olması, uğranılan zararların ekonomik boyutudur. Mobbingin birey üzerindeki sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği görülür. İşyerinde kendini dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş olarak gören birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir. İşyerinde yaşadığı dışlanma sonrasında sosyal çevresinden de benzer davranışlara maruz kalması sonucunda, olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir çıkmaza girer ve her şeyin suçunu kendinde arar. Daha sonra kendini tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu dönemde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlar. (Tınaz, 2006, s:153).

Mobbinge maruz kalan bireylerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, halsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önce sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve

düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddet ve tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurunda intihar düşünceleri bile ortaya çıkabilmektedir (Çobanoğlu 2005, s:3-15). Psikolojik taciz yüksek ölçülerde psikolojik rahatsızlıkları provoke etmektedir. Böylece sonrasında sıklıkla psikiyatrik tanılar konulabilmektedir. Esas itibarıyla her zaman kolaylıkla karşılaşılmayan dört önemli teşhis bulunmaktadır. Birey psikolojik tacizden dolayı psikiyatrik hasta olduğunda;

- Depresyon
- Uyum bozukluğu/ travma sonrası stres bozukluğu
- Tükenmişlik sendromu
- Bireysel bozukluklar görülmektedir

(www.psychiatriegespraech.de, 2017)

2.5.2. Örgüt üzerindeki etki sonuçları

Psikolojik yıldırma olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Bu nedenle örgütte işveren, psikolojik yıldırmanın örgütüne vereceği zararların ne kadar ağır olacağını bilirse ve ortaya çıkacak muhtemel sonuçlara ilişkin bilgi sahibi ise şüphesiz bu süreçle mücadele etmek ve buna son vermek için süratle elinden geleni yapacaktır.

Örgüt açısından ortaya çıkan olumsuzluklar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Ancak bunun yanında ağır sosyal etkilerin oluşması da kaçınılmazdır (Tınaz, 2011, s:161). Yıldırmanın örgütsel maliyeti oldukça yüksektir. Mağdurların işsizlik sigortasından yararlanmak istemeleri, istifa etmeye zorlanmalarını ispat etmeleri işverene mali yük getirmektedir (Davenport ve ark.2003, s:114).

İşyerinde psikolojik yıldırma davranışına maruz kalan, yıldırılan vasıflı bireyler kurumu zamanla terk ederler. Bu durumda kurum daha önce yetiştirdiği, yetişmesi için büyük masraflar yaptığı personelini kaybederek, hem emek hem de mali olarak zarara uğrar. Çok sık eleman kaybı kuruluşa çok önemli eğitim, personel temin maliyeti getirdiği gibi, çok büyük zaman israfına neden olur (Güngör, 2008, s:105).

2.5.3. Aile toplum ve ekonomi üzerindeki etki ve sonuçları

İşyerlerinde uygulanan psikolojik yıldırma, doğrudan doğruya baskıya maruz kalan birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli

ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olabilmektedir. Psikolojik yıldırmanın doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda olduğu iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte ruhsal ve fiziksel sağlığıyla ödemek zorunda kaldığı ağır bedeldir. Bu olgunun dolaylı maliyeti ise işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, ürün kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini göstermektedir.

Bununla beraber mağdur bireyin aile yakınları da bu süreçten etkilenecektir. Mağdurun sergilediği inişli çıkışlı dayanılması imkânsız davranışlar karşısında aile bireyleri ve arkadaşları nasıl bir tutum izleyeceğini bilemeyecektir.

Mağdur birey işyerinde yaşadıklarını evine yansıtacak, bazen de bu durum karşısında içki içerek kendini avutabilecektir. Bireyin hal ve tutumları kabalaşacak ve şiddet kullanan birey haline gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Psikolojik yıldırma sonucu birey eşinden boşanacak ve parçalanmış aileler topluma ek bir yük daha getirecektir (Tınaz, 2011, s:178,186).

Toplum içinde mutsuz bireylerin sayısında artış olaylara karşı kayıtsız, kalma işsizlik ve intihara eğilim de artmakta ve böylece aile ve toplum içindeki huzursuzluk baş gösterir. Diğer taraftan vergilerden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve malulen emeklilik istekleri toplumu önemli düzeyde etkilemektedir (Çobanoğlu, 2005, s:99).

Mobbing uygulayanlar ya da tacizciler açısından bakıldığında ise, hırslarını ve iradelerini kötüye kullanarak yükselen bu kişilerin örgütsel rollerinden dolayı toplum içinde kazandıkları statü, örnek alınmalarına sebep olabilir. Ayrıca tacizci tiplemesine uyan bu tür kişilerin sayıca artması da toplum için olumsuz bir diğer sonuç olacaktır (Budak 2008, 398).

Tablo 5: Psikolojik Yıldırmanın Maliyetleri

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
BİREY	<ul style="list-style-type: none">• Stres• Duygusal Rahatsızlıklar• Fiziksel Rahatsızlıklar• Kazalar• Sakatlıklar• Tecrit Edilme	<ul style="list-style-type: none">• İlaçla Ayakta Tedavi• Terapi• Doktor Faturaları• Hastane faturaları• Kaza Masrafları• Avukat Ücretleri

	<ul style="list-style-type: none"> • Ayrılık Acıları • Mesleki Kimlik Kaybı • Arkadaşlıklarının Kaybı • İntihar/Cinayet 	<ul style="list-style-type: none"> • İşsizlik • Kapasite Altı Çalıştırılma • İş Arama • Taşınma
ÖRGÜT	<ul style="list-style-type: none"> • Anlaşmazlıklar • Hastalıklı Şirketler Kültür • Düşük Moral • Kısıtlanmış Yaratıcılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Hastalık İzinlerinin Artması • Yüksek İşgücü Devri • Düşük İş Kalitesi • Uzmanlık Kaybı • Çalışanlara Tazminat Ödemeleri • İşsizlik Maliyetleri • Yasal İşlemleri • Erken Emeklilik • Yükselen Personel Yönetim Maliyetleri
TOPLUM	<ul style="list-style-type: none"> • Mutsuz Bireyler • Politik Kayıtsızlık 	<ul style="list-style-type: none"> • Sağlık Masrafları • Sigorta Masrafları • İşsizlik veya Kapasite Altı Çalıştırılmadan • Kamu Yardım Programlarına Talebin Artması • Zihinsel Sağlık • Malulen Emeklilik Taleplerinin Artması
AİLELER	<ul style="list-style-type: none"> • Çaresiz kalma acısı • Karmaşa ve çatışmalar • Ayrılık ve\veya boşanma acısı • Çocuklara etkileri 	<ul style="list-style-type: none"> • Ailenin gelir kaybı • Ayrılma ya da boşanma masrafları • Terapi masrafları

(Davenport ve ark., 2003, 146,148).

2.6. Psikolojik Yıldırma İle Mücadele Yöntemleri

İşyerinde psikolojik yıldırma süreci, şiddeti giderek artan bir süreçtir. Süreç içinde verilen bireysel veya kolektif mücadele, kurum kültürü ve yasal düzenlemeler, sürecin ilerleyişini etkileyebilir. (Tınaz, 2011, s:64). Mobbinge mücadelede en önemli nokta, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, işyerinde mobbingi durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Bu noktada konuyla ilgili olarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılmasına çalışılmalıdır. (Tetik 2010)

İşyerlerinde görülen yıldırma davranışlarının tüm olası nedenlerini kontrol altında tutmak kolay değildir. Bu nedenle yıldırma oluşumunu etkileyen faktörlerin önlenmesi amacıyla oluşturulacak stratejilerin, doğru bir biçimde fayda maliyet analizlerinin yapılması önemlidir. Bu da konu hakkında bilgi sahibi olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle yıldırma önlemek için atılacak adımların ve yapılacak müdahalelerin etkin kılınabilmesi için öncelikle olgunun anlaşılması ve bunun çatışmadan, şiddetten, stresten ve ayrımcılıktan farkının açıkça ortaya konulması gerekmektedir (Bingöl, 2007)

2.6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Eğimli ve Bitirim'e göre (2010) göre psikolojik yıldırma maruz kalan bireyler çoğu zaman bu durumun farkında olmamaktadır. Bu nedenle psikolojik yıldırma kurum içinde yerleşerek kök salmakta hatta olağan bir durum haline gelerek bu durumun devam etmesine zemin hazırlamaktadır. Bireylerin maruz kaldıkları davranış tanımları mücadele etmelerinde çok önemlidir. Çünkü insanlar hayatının büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Yoğun ve stresli geçen bir iş gününden sonra geri kalan zamanda hiçbir şey olmamış gibi davranması beklenilmemelidir (Köşker, 2016). Arpacıoğlu,(2003). Mağdurun psikolojik yıldırma ile başa çıkabilmesi için yapması gereken eylemler şunlardır;

- Saldırganı ikaz ederek, saldırgandan rahatsız edici söz ve davranışlarını durdurmasını istemek,
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve talimatları yazılı olarak kaydetmek,
- Saldırganı, ilk fırsatta yetkili birisine rapor etmek,
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak,

- Şikâyet hakkında örgüt içinde ne yapıldığını araştırmak,
- İş arkadaşları da aynı şekilde rahatsız olduklarında, grupça şikâyetlerini bildirmek,
- Eğer psikolojik yıldırma katlanılmayacak boyutlarda ise sağlığı korumak için istifa etmek.

İşyerinde psikolojik şiddetle bireysel başa çıkmada uygulanacak bazı taktik adımlar vardır. Mobbingle bireysel başa çıkmak için kurban öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini arttıracak çabalar içinde olmalıdır. Bu amaçla atılabilecek bazı adımlar şunlar olabilir: (Tutar, 2005)

Öz saygının geliştirilmesi: Psikolojik yıldırma karşısında gösterilen tepki her bireyde farklılık göstermektedir. Birey kendini ne kadar iyi tanır ve ifade edebilirse yıldırmaya karşı daha güçlü bir tavır sergileyebilecektir.

Denge bölgeleri oluşturmak: Psikolojik yıldırma bireyi rahatsız edecek ve hayatını olumsuz etkileyerek dengesini bozacaktır. Bu durum karşısında birey denge bölgesini oluşturursa güvende ve huzurlu hissedecektir.

Mesleki beceri ve niteliklerini geliştirmek: Psikolojik yıldırmanın yarattığı gerilimli ortamların etkisini azaltmak için birey işinde mümkün olduğu kadar hata yapmamaya ve kendini geliştirmeye dikkat etmelidir. Böylece bireyin kendine güveni ve öz saygısı artacak ve yaşadığı bu olumsuz durum karşısında yüksek bir direnç gösterebilecektir.

Ruh sağlığını korumak: Gerilimi azaltacak bir diğer yöntem de ruh sağlığını korumaktır. Ruh sağlığı yerinde olan birey yaşanan olumsuz durumlar karşısında daha iyi mücadele edebilecektir.

Algılama stratejilerini güçlendirmek: Bireylerin birbirinden farklı kişilikte olmaları sebebiyle yıldırma karşısında verdiği tepkileri de birbirinin de farklılık göstermektedir. Her türlü yıldırma faktörü, insanın kişilik süzgecinden geçer ve bu kişilik onun yıldırmaya karşı vereceği tepkinin ne olacağını belirler. Kimi birey yaşanan olaylar karşısında çok büyük direnç gösterebilirken, kimisi bu basit durum diye adlandırılan olay karşısında direnç gösterecek gücü bulamayarak yıkım gösterir.

Değerleri açıklamak: Kişisel değerlerin farkında olmak, bu sahip olduğu değerlerle doğal bir uyum içinde olmak, psikolojik yıldırmaya direnç göstermede en etkin yoldur. Mağdur birey bu değerlere sahip olması nedeniyle yıldırmaya maruz kaldığını unutmamalıdır.

Mağdur kendini kurtaracak en etkili silahın sahip olduğu değerler olduğunun bilincinde olmalıdır.

2.6.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik yıldırma ile sadece bireysel mücadele yeterli değildir. Her türlü kurum ve kuruluşlarda görülebileceği için örgütsel mücadele de önemlidir. Psikolojik yıldırma ile etkin bir şekilde baş edebilmek için örgütlerde öncelikle psikolojik yıldırma kavramının yazılı olarak anlaşılır bir biçimde tanımlanması, bu soruna yönelik tüm yöneticilerin ve çalışanların farkındalık ve duyarlılık geliştirmesi gerekmektedir (Eginli ve Bitirim, 2010). Psikolojik yıldırma ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli ve temel şey; sonuca ulaşmaya yönelik bir yaklaşım sergileyerek sorun karşısında örgütsel bağlılığı artırılması ve çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürünün oluşturulmasıdır (Kirel, 2007).

Mobbing ile mücadele yolunda, kurum çalışanları ve kurum yönetimine önemli görevler düşmektedir. Mağdurun, yaşadığı sıkıntılara çevresindeki kişilerin duyarsız kalması, mağdurun kendine güveninin yok olmasına ve durumu sessizce kabul etmesine neden olabilmektedir. Kurum yönetimi ve diğer çalışanlar, objektif bir tutum takınır ve doğru değerlendirmeler yaparsa, mobbing uygulayan kişi yaptığı eylemlerde ileriye gitme cesaretini kendinde bulamayacaktır.

Çevresindeki kişilerin olaya tepki göstermesi, mobbing uygulayan kişinin geri adım atmasına sebebiyet verecektir. Yöneticinin duygusal zekâdan yoksun olduğu, iletişiminin ve insan ilişkilerinin zayıf olduğu bir kurumda, mobbing davranışlarının görülme olasılığının daha fazla olduğu araştırmacılar tarafından ortaya koyulmuştur. Davenport ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmalara göre, mobbing olaylarının yaşanmaması veya yaşanma sıklığının düşük olması için kurumlarda olması gereken özellikler şöyle sıralanmıştır (Davenport ve ark., 2003,s:116).

- Kurumun bütün çalışanlara eşit haklar sunan değerler benimsemesi gerekmektedir.
- Kurumda çalışanların görev ve sorumluluk tanımları belirgin olmalıdır.
- Kurumun personel politikası, ahlaki normlar çerçevesinde kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Disiplin kurulu, tarafsız ve hızlı çözüm üretebilmelidir.

- Çalışanlar, kurumun hedef ve stratejilerini benimsemiş, bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalıdır.
- İşe yeni başlayanlara sadece teknik özelliklerine göre değil, kişisel özelliklerine göre de görev tanımlanmalıdır.
- Kurum içi iletişim şeffaf, dürüst ve güçlü olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ve personel gelişimi kurum için çok önemli bir unsurdur. Sistem, değişen çevreye ayak uydurmalıdır.
- Kurum, katılımcı bir yönetim anlayışını benimsemelidir.
- Kurumdaki sorunların çözümü için bir mekanizma olmalıdır, sorunların çözülüp çözülmediği izlenmelidir.
- Kurum çalışanlarına yardım programları düzenlenmelidir. Bunun yokluğunda davranışsal risk tayini ve yönetimi içeren bir eş değer bulunmalıdır (Taş ve Korkmaz, 2004.).

2.6.3. Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Psikolojik tacizle toplumsal başa çıkma yöntemleri üç ana başlık altında toplanabilir:

1. **İletişim Araçları:** Sosyal medya araçları kullanılarak toplum psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilebilir.
2. **Telefon Yardım Hatları:** Bugün dünyada pek çok ülkede psikolojik tacize uğrayanlara yardımcı olan destek hatları vardır. Ülkemizde bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı kurulmuştur. Psikologlar vasıtasıyla psikolojik taciz mağdurlarına destek sağlanmaktadır.
3. **Sendikalar:** Sendikalar, üyelerinin çalışma hayatındaki sorunlarıyla ilgilenen kurumsal yapılardır. Sendika temsilcileri işyerindeki psikolojik saldırıları araştırabilmekte, iş sözleşmesine psikolojik tacize karşı yaptırım maddeleri ekletebilmektedirler.(Mizrahi, 2013).

Çalışmamızın önceki kısımlarında da bahsedildiği gibi, işyerinde çok basit zıtlaşmalarla başlayan mobbing, öncelikle bireye, zamanla ailesine, çevresine, çalıştığı kuruma ve en nihayetinde yaşadığı topluma maddi manevi zararlar vermektedir. Bu hususta devlete, sendikalara ve topluma önemli görevler düşmektedir.

Bilge Kadın Araştırma Merkezi (BİLKA) tarafından sunulan bildiride mobbing ile yöntemleri şöyle sıralanmıştır: ilgili mücadele

- Adı konmadıkça herhangi bir sorunla baş etmek pek mümkün değildir. O nedenle, mobbingin tanımlanması iyi bir şekilde yapılmalıdır.
- Mobbingi önlemek için, kişi, kurum ve toplumda farkındalık yaratılmalıdır.
- Mobbing ile ilgili dayanışma dernekleri kurulmalıdır.
- Çalışanların ve işverenlerin, broşür, seminer, televizyon ve radyo programlarıyla mobbing konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir.
- Mobbing mağdurlarının sağlık problemlerine çözüm üretebilecek uzman sağlık personeli yetiştirilmelidir.
- Okullarda kişiye ve kişilik haklarına saygı içerikli dersler okutulmalıdır.
- İşyerinde mobbing Fransa'da olduğu gibi öncelikle arabuluculuk sistemi devreye girmeli, işçi sendikaları ve temsilcilerine bu konuda yetkiler verilmelidir.
- Çalışma bakanlığı ve diğer bakanlıklarda mobbing ile ilgili teftiş birimleri kurulmalıdır.

Mobbing konusunda, yasal düzenlemelerden öte sendika ve sivil toplum desteği oluşturulmalıdır. Gerek özel kesim işletmelerinde gerekse kamu kurumlarında görülen mobbing davranışları, işyerinde başarılı ve yüksek performans gösteren kişilerin sindirilmesine ve tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durum, kurumu ileriye götürebilecek yetenekli kişilerin kayıplarına neden olmaktadır. Bu şekilde kaybolup giden beyin göçünü önlemek için toplumun, işyerlerinin ve devletin konuya ilişkin ortak stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir (Taş ve Korkmaz, 2004).

2.6.4. Hukuksal Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile mücadelede en büyük görev devlete düşmektedir. İlk olarak mobbing eylemleri suç olarak kanunlara yansıtılmalı ve yaptırımları açıkça ortaya konmalıdır. Ülkemizde son yıllarda artan mobbing davaları bu konuda mağdurların artık sessiz kalmadığının ve yasal düzenleme gerekliliğinin göstergesidir. Mobbinge karşı özel bir yasal düzenleme olmamasına karşın Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun ve Yeni Borçlar Kanunu'nda kişilik haklarına karşı saldırılara ilişkin hükümler yer almaktadır. Çalışmamızın son bölümünde dünyada ve Türkiye'de mobbing eylemlerine karşı yapılan hukuksal düzenlemelere ayrıntılı biçimde yer verilmiştir.

Mobbing genellikle işverenlerin, personel azaltımı yaparken, işten çıkarılmak istenen kişiden tazminat ödemediği kurtulmak için uyguladıkları sistematik bir davranış biçimi

olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbinge maruz kalan kişiler sadece iş yaşamlarında değil, özel hayatlarında da işyerinde gördükleri manevi baskı nedeniyle psikolojik zarar görmektedirler. Mobbing her şeyden önce insan onuruna karşı yapılan ve insan haklarını hedef alan negatif bir davranış olarak değerlendirilmelidir.

Uluslararası hukukta mobbing konusunda farklı yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Türk hukukunda ise İş Kanunu diğer kanunların ilgili hükümleri yorumlanarak, mobbing davalara konu olup Yargıtay kararlarında tanımlanmaktadır. Yeni Borçlar Kanunu ile her geçen gün konu ile ilgili farkındalık artmaktadır. Ancak bu farkındalığın çok sayıda Avrupa ülkesinde olduğu gibi en kısa zamanda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda devlet kurumlarının yanı sıra sendikalar, sivil toplum kuruluşlarına, basına ve akademisyenlere görev düşmektedir (Mizrahi, 2013).

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. Yöntem

Giriş bölümünde kavram hakkında genel bilgiler verilmiştir. Çalışmanın amacı ve uygulanacağı gruplardan bahsedilmiştir. Çalışmanın 2. Bölümünde psikolojik şiddet (Mobbing) kavramının tarihsel gelişimi, tanımı, oluşumu, türleri ve nedenleri, ele alınmıştır. İkinci bölümde, yöneticiler ve yönetim bölümünün çalışanları mobbing kavramına yaklaşımı ve algılarını tespit etmek üzere bir anket hazırlanmıştır. Doğrudan yazar tarafından katılımcılara uygulanmıştır. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntem ve gereçleri verilmiştir. Dördüncü bölüm uygulama bölümüdür. Bu bölümde uygulanan anket sonucunda elde edilen bulgular analiz edilmiş ve Mobbing davranışı hakkında Yönetici ve işgörenlerin cinsiyet, yaş, meslek grubu ve çalışma yılına göre tespitler ortaya konulmuştur. Bu bölümde anket sonuçlarının teknik analizi ve grafiksel gösterimine yer verilmiştir. Beşinci bölümde anket sonuçları yorumlanmış ve çalışanların mobbing algısı üzerine bir tartışma yürütülmüştür. Son bölüm olan sonuç ve öneriler bölümünde elde edilen bulgular ışığında önerilere yer verilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları Ve Özellikleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketin hazırlanmasında; Aiello ve ark. (2008) tarafından geliştirilen, Laleoğlu ve Özmete (2013) tarafından Türkiye örneğinde geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan “VAL. MOB.” Mobbing ölçeği esas alınmıştır. 48 maddeden oluşan mobbing ölçeğinden ve demografik sorulardan faydalanılmıştır.

İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde demografik özellikler yer almaktadır 2. bölümünde ise çalışanların Mobbinge maruz kalma sıklığını ve mobbing algısını belirlemek amacıyla ve 5’li Likert ölçeği ile hazırlanmış olan bir ölçek kullanılmıştır.

3.3. Araştırma Kullanılacak İşlemleri Ve Değişkenler

Anket çoğaltılarak araştırmacı tarafından bizzat dağıtılmıştır. Anketlerin dağıtılması sırasında araştırmacının kim olduğu, neden böyle bir çalışma yapması gerektiği personele bir kez daha açıklanarak, ankete verdikleri tepkilerin gizli tutulacağı belirtilecek ve kendilerinden anketleri iki hafta içinde geri döndürmeleri istenmiştir.

Veriler toplandıktan sonra, değerler bir bilgisayar analiz programına girilerek aşağıdaki tablo halinde sunulmuştur. Anket soruları katılımcıların demografik özelliklerini ve yıldırma davranışına maruziyetleri ile bilgi ve algılarını ölçecek nitelikte hazırlanmıştır.

Araştırmanın Bağımlı değişkeni Mobbinge (psikolojik yıldırma) algısı, Bağımsız değişkenleri Cinsiyet Yaş Eğitim düzeyi Pozisyon Kıdem ve meslek grubudur.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Veriler toplandıktan sonra, değerlerin SPSS programına girilerek değerlendirilmesi yapılmıştır. Anket soruları katılımcıların demografik özelliklerini ve yıldırma davranışlarıyla karşılaşma durumlarını ölçecek nitelikte hazırlanarak elden verilmiştir.

Bu çerçevede araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde bilgisayar paket programı kullanılmıştır Demografik bulguların karşılaştırılması için SPSS programı Crosstabulation özelliğinden faydalanılarak çapraz olarak karşılaştırmalar değerlendirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde Frekans Dağılım Analizi, Cross Table tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini Cronbach's Alpha yöntemi ile test edilmiştir. Faktör analizinde Principal Component Analiz (PCA) tekniği uygulanmıştır. Bu teknik çok değişkenli bir veri seti içerisindeki bilgiyi daha az değişkenle ve minimum bilgi kaybıyla açıklamanın bir matematiksel tekniğidir. Faktör analizinin uygunluğunun ölçülmesi için örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçeği yapıldı. Faktörleri sınıflandırmak için Pattern Matrix Faktör Analizi Dağılımı testi yapılmıştır. Değişkenlere ait analizleri gerçekleştirebilmek için öncelikle verilerimizin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol etmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi kullanılmıştır.

Cinsiyet değişkeni (2 li grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Mann whitney U Testi kullanılmıştır. Diğer değişkenler çoklu grup olduğu için (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskall Wallis H testi kullanılmıştır. Faktörler arasında korelasyon yani bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerimiz Normal dağılmadığı için Spearman korelasyon analizi testi uygulanmıştır.

Araştırmada çalışanların demografik veriler istatistiki yöntemler (frekans dağılımı, ortalama ve standart sapma gibi değerler) kullanılacaktır. Ayrıca araştırma sonucu tespit edilen ilişkinin yönünü ve gücünü test etmek için, korelasyon analizi yapıldı.

3.5. Araştırma modeli

Araştırma modeli olarak anket modeli seçilmiştir. Belirlenen kurum çalışanlarından 255 farklı kişiye 6 adet demografik özelliklere ilişkin, 48 adet mobbing algısına yönelik olmak üzere toplam 54 adet anket sorusu sorulup alınan cevaplar değerlendirilmiştir.

Anket tekniği 2019 yılı Ocak, Şubat ve Mart aylarında gerçekleştirilmiş ve araştırmacı tarafından yüz yüze görüşülerek ve bilgilendirme yapılarak uygulanmıştır.

Çalışmada, Mobbing olgusunun çalışanlarda algısı ve bilinç düzeyinin belirlenmesine yönelik, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan personele yöneltilen anket ve alınan cevaplar yer almaktadır.

3.6. Araştırma evreni

Araştırma İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı Birimlerinde yürütülmüştür. İstanbul Sağlık Müdürlüğü, Cumhuriyet'in kurulmasından önce Sıhhiye Umum Müdürlüğü olarak hizmet verirken, Cumhuriyet'in kurulması ile birlikte Cağaloğlu Kazım İsmail Gürkan Caddesi No: 9'daki 7-8 Hasan Paşa Konağı'nda Sıhhat ve İçtimai Muavenet Müdürlüğü olarak hizmete başlamıştır.

Mevcut durum itibarıyla İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü 6'sı Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlıkları olmak üzere toplam 11 Başkanlık ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlıkları (KHHB) diğer Başkanlıklar, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı(SHB), Halk Sağlığı Başkanlığı (HHB) Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı (ASHB) Personel Hizmetleri Başkanlığı (PHB) ve Destek Hizmetleri Başkanlığı (DHB) olarak sıralanmaktadır. Bu başkanlıklarda bulunan personel yapısı aşağıda verilmiştir.

Tablo 6: İl Sağlık Müdürlüğü Personel Sayıları

Unvan	Sayı
İl Sağlık Müdürü	1
Başkan	11
Başkan Yardımcısı	30
Şube Müdürü	13
Uzman	228
Sağlık Personeli	268
Teknik Personel (Mimar-Mühendis)	48
Memur	219
Sürekli İşçi	364
Toplam	1128

Araştırma bu Başkanlıklarda çalışan ve yukarıda sayılan meslek gruplarına dâhil personelle yüz yüze görüşülerek yürütülmüştür. İl Sağlık Müdürlüğü Personel sayıları il içi yer değişikliği, geçici görevlendirmeler, il dışı yer değişikliği gibi etmenlere bağlı olarak değişiklik göstermekte olup yukarıdaki sayılar belirli bir dönemi kapsamaktadır.

3.7. Kullanılan Yöntem ve Araçlar

Araştırmanın ana amacı sağlık teşkilatındaki sağlık hizmetleri dışında idari birimlerde kişilerin birbirini tanıma olgusunun daha yüksek olduğu çalışanların işyerlerinde çalışanların mobbing algısı ve konuya ilişkin bilinçlerini ortaya koymak ve bu durumun kişi tutum ve davranışlar üzerine etkisi açısından değerlendirilmesidir. Bu çalışmada ayrıca yöneten ve yönetilen ayrımı çerçevesinde çeşitli meslek guruplarının mobbing olgusuna bakış açısı ölçülmeye ve yaklaşım farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bir diğer ayrımda sağlık personeli ve sağlıkçı olmayan ayrıdır.

3.8. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma Hipotezi1

H₀ İl sağlık Müdürlüğünde çalışanların, cinsiyetleri ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ İl sağlık Müdürlüğünde çalışanların, cinsiyetleri ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırma Hipotezi2

H₀ Katılımcıların yaş grupları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₁ Katılımcıların yaş grupları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırma Hipotezi3

H₀ Katılımcıların Öğrenim durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ Katılımcıların Öğrenim durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırma Hipotezi4

H₀ Katılımcıların kadro durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ Katılımcıların kadro durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırma Hipotezi5

H₀ Katılımcıların Hizmet süresi ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ Katılımcıların Hizmet süresi ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırma Hipotezi6

H₁ Katılımcıların Çalıştıkları birim ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₀ Katılımcıların Çalıştıkları birim ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu çerçevede uygulanacak Anket Formunun hazırlanmasında 5 li ölçek (Likert Ölçek Kurma Tekniği (Toplamalı Sıralama Tekniği)) kullanılması uygun olarak düşünülmüştür.

Bilindiği üzere Likert Ölçek Kurma Tekniğinde sorular daha çok tutum ve davranışlara yönelik sorulmakta ve aşağıdaki ölçekle değerlendirilmektedir.

“Strongly Approve” (5/1) “Kesinlikle Onaylıyorum”

“Approve” (4/2) “Onaylıyorum”

“Undecided” (3/3) “Kararsızım”

“Disapprove” (2/4) “Onaylamıyorum”

“Strongly Disapprove” (1/5) “Kesinlikle Onaylamıyorum”

Sorular daha çok tutum ve davranışlara yönelik hazırlanmış olup bu çerçevede araştırmamızda 5 li Likert Ölçeğine uygun olarak anketin soruları aşağıdaki şekilde kurgulanmıştır.

- Tamamen Katılıyorum
- Biraz Katılıyorum
- Kararsızım
- Katılmıyorum
- Kesinlikle Katılmıyorum

Anket sonuçları, Likert Türü Ölçeklemenin Puanlama Kategorileri ve Puanlama (Scoring) Tekniğine uygun olarak kayıt altına alınmış ve araştırmaya katılanların genel kanaatlerini yansıtacak şekilde total veri üzerinden SPSS programı ile analiz edilmiştir. Bulgular bölümünde her bir veri için ayrı değerlendirme ve yorum yapılmıştır. Kuşkusuz elde edilen verilerin daha ayrıntılı analizi konuya ilişkin ileride yapılacak çalışmalara ışık tutacak niteliktedir.

3.9. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

Anket soruları incelendiğinde 1. ve 2. sorular anketteki diğer sorular arasında olumlu tarafı olan sorular olup diğerlerinden farklıdır bu soruların kodlaması yapılırken 1-5, 2-4, 3-3, 4-2, 5-1 şeklinde ters kodlama yapılması gerekmiştir. İlk olarak bu soruları çıkarmadan ve ters kodlama yapmadan analizi gerçekleştirdiğimizde Güvenilirlik ölçüsü (Cronbach's Alpha) **0,907** ile yüksek bir değerde ölçülmüştür. Yani ölçek iyi derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 7: Güvenirlilik Analizi 1

Güvenirlilik Ölçeği	Madde Sayısı (Soru sayısı)
,907	48

Daha sonra Item-Total Statistics Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda negatif korelasyonlu 1. ve 2. sorular çıkarıldığında ölçek güvenilirliği **0.91** çıkmıştır. Bu durumda bu soruların silinmesi ya da tekrardan kodlanması gerekmektedir. Bu bölümde tekrardan kodlama tekniği kullanılarak analiz tekrarlanmıştır.

SPSS’de 1. ve 2. Sorular tekrar kodlandı tekrar kodlama sonucunda aşağıdaki değerler elde edildi.

Soru 1: İş arkadaşlarımla iyi ilişkilerim vardır. (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1)

Soru 2: İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimde mutluyum. (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1)

1. ve 2. Soruyu tekrar kodlayıp analiz ettiğimizde gvenilirliğimiz 0.918 ıktı

Tablo 8: Güvenirlilik Analizi 2

Güvenirlilik leği	Madde Sayısı (Soru sayısı)
,918	48

Tüm bu sonuçlara göre anketin güvenilirliği istatistiksel anlamda gayet yüksek çıkmıştır.

4. BULGULAR ve BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. Demografik Bulgular ve Frekans Analizi

Öncelikle anket sonucu tüm veriler SPSS sistemine girilmiştir. Daha sonra ilk olarak frekans analizi yapılmış ve ankete katılan örneklemde anket katılım oranı, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kadro, hizmet süresi ve çalışılan birime göre değerlendirmelerde bulunulmuştur.

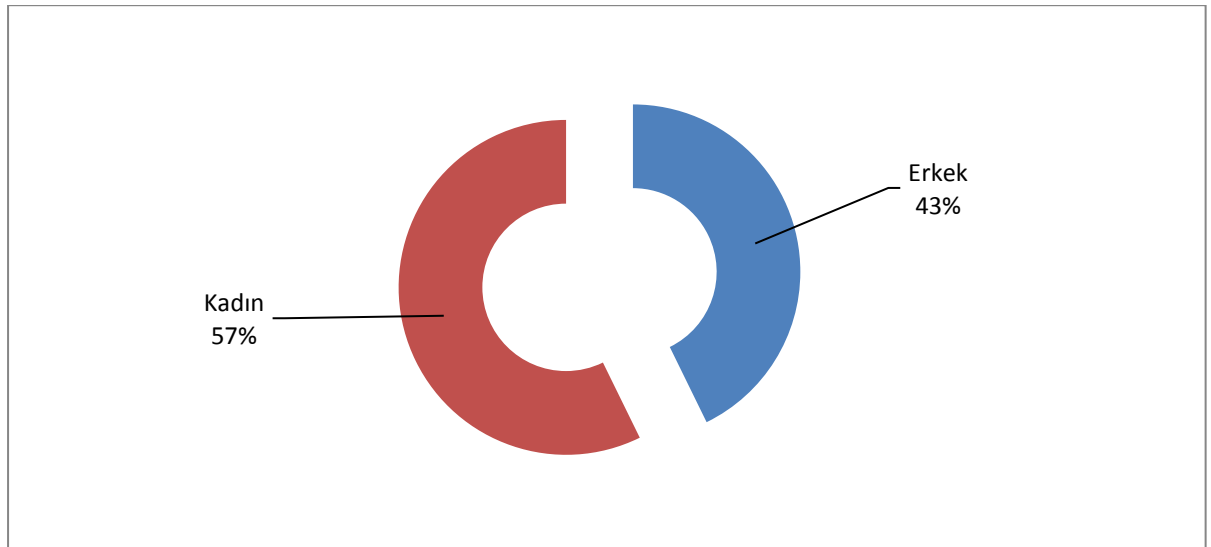
Ankete 255 kişi katılmış olup kayıp verimiz bulunmamaktadır. Analizler 255 katılımcı üzerinden yapılmıştır.

Tablo 9: Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde (%)
Erkek	109	42,7
Kadın	146	57,3
Toplam	255	100,0

Cinsiyet Açısından Kadınlar %57,3 ve Erkekler %42,7 oranında katılım sağlamış olup kadın oranı daha fazladır.

Şekil 1: Cinsiyet Bazlı Dağılım

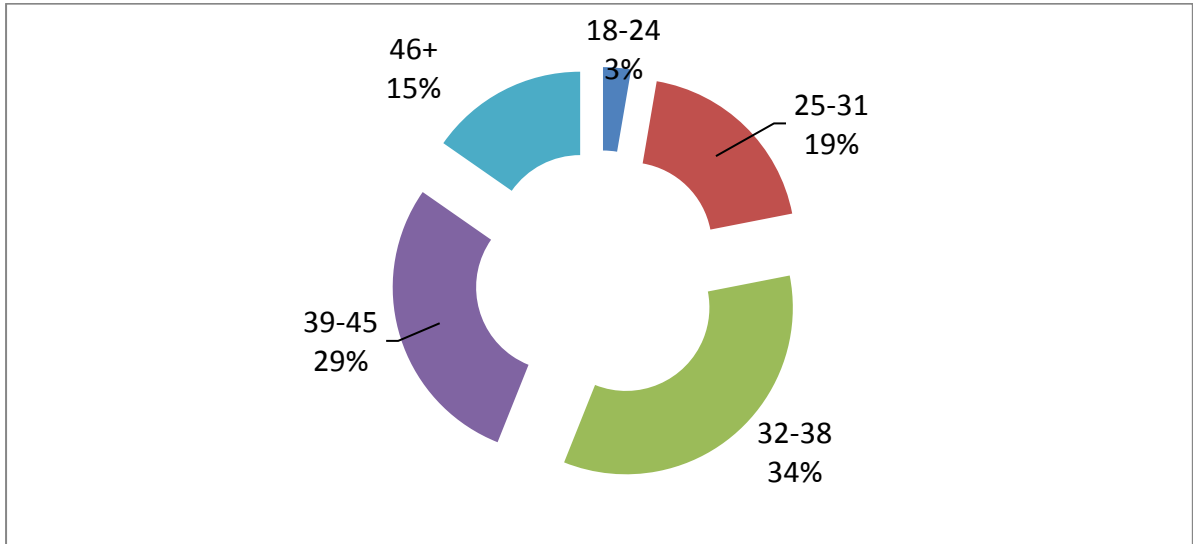


Tablo 10: Yaş Dağılımı

Yaş	Sıklık	Yüzde
18-24	7	2,7
25-31	49	19,2
32-38	87	34,1
39-45	73	28,6
46+	39	15,3
Toplam	255	100,0

Yaş bakımından 32-38 yaş aralığında çalışan sayısı %34,1 oranı ile en yüksek 18-24 yaş aralığında çalışan sayısı %2,7 ile en düşüktür.

Şekil 2: Yaş Bazlı Dağılım

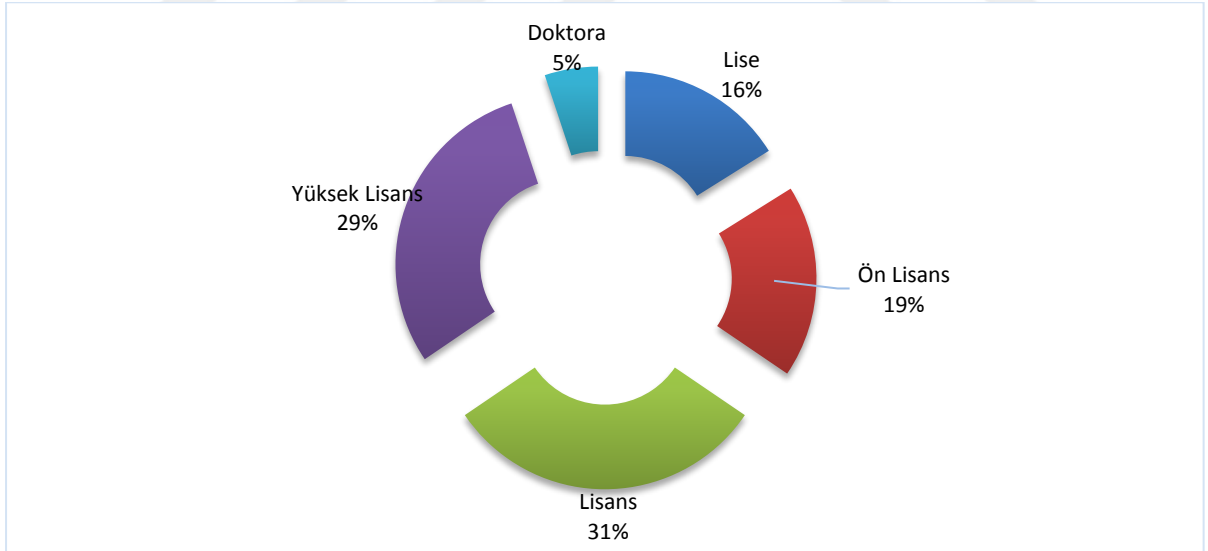


Tablo 11: Öğrenim Durumu Dağılımı

Öğrenim Durumu	Sıklık	Yüzde
Lise	41	16,1
Ön Lisans	47	18,4
Lisans	79	31,0
Yüksek Lisans	75	29,4
Doktora	13	5,1
Toplam	255	100,0

Öğrenim durumu bakımından Lisans mezunları %31 ile ilk sırada doktora mezunları ile %5,1 ile son sırada yer almaktadır.

Şekil 3: Öğrenim Bazlı Dağılım

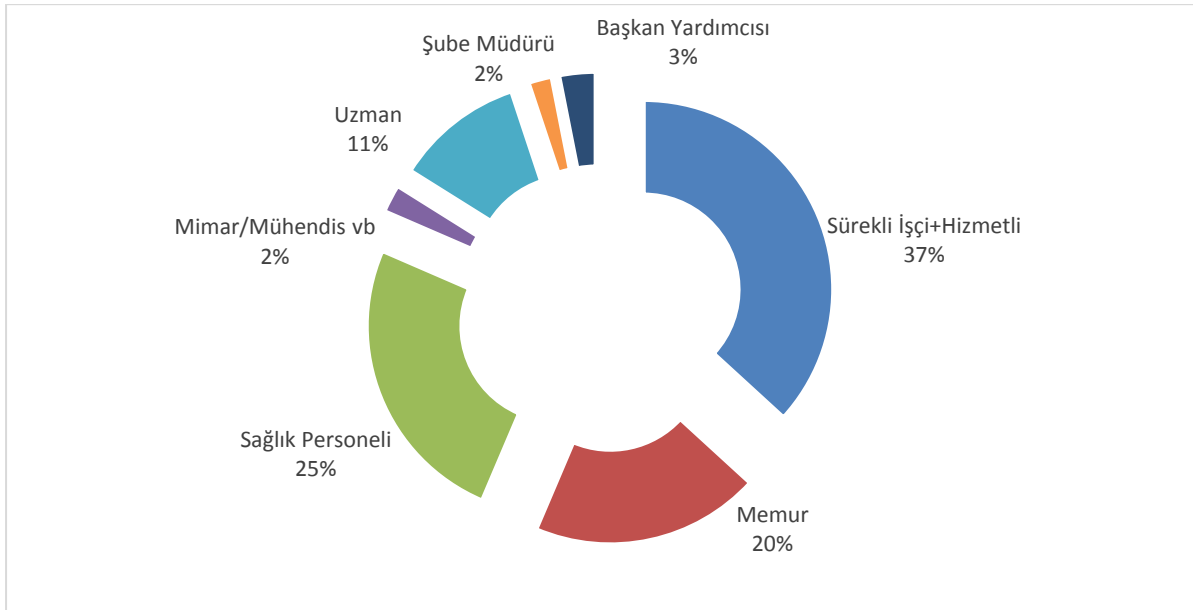


Tablo 12: Kadro Durumu Dağılımı

Kadro	Sıklık	Yüzde
Sürekli İşçi	94	36,8
Memur	50	19,6
Sağlık Personeli	64	25,1
Mimar/Mühendis	6	2,4
Uzman	28	11,0
Şube Müdürü	5	2,0
Başkan Yardımcısı	8	3,1
Toplam	255	100,0

Kadro bakımından Sürekli işçiler kategorisindeki çalışanlar %36,8 ile ilk sırada Sağlık Personeli %25,1 ile ikinci sırada yer almaktadır. Son sırada ise %2,0 ise İş gören kesiminden Hizmetli kadrosunda çalışanlar, Yönetici Kadrosunda çalışanlardan Şube Müdürleri yer almaktadır.

Şekil 4: Kadro Bazlı Dağılım

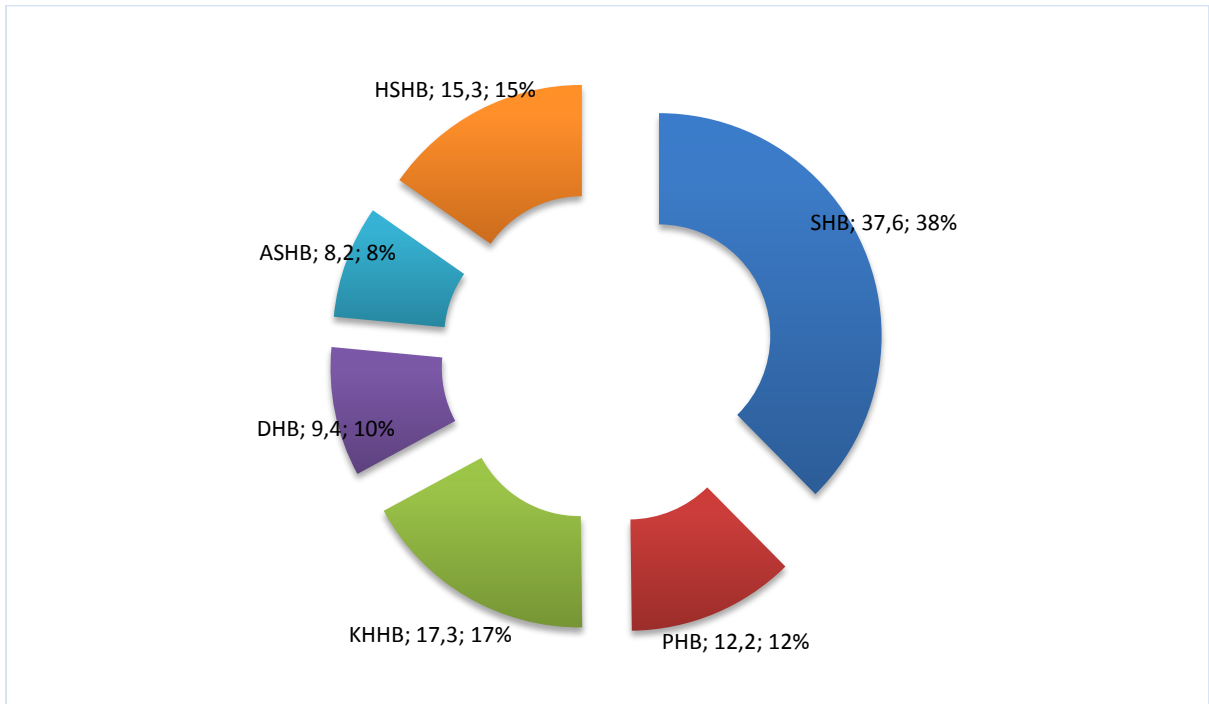


Tablo 13: Çalışılan Birim Dağılımı

Çalışılan Birim	Sıklık	Yüzde
S H B	96	37,6
P H B	31	12,2
K H H B	44	17,3
D H B	24	9,4
A S H B	21	8,2
H S H B	39	15,3
Toplam	255	100,0

Çalışılan Birime göre ilk sırada %37,6 ile sağlık hizmetleri başkanlığı; son sırada ise %8,2 ile Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı gelmektedir.

Şekil 5: Çalışılan Birim Bazlı Dağılım

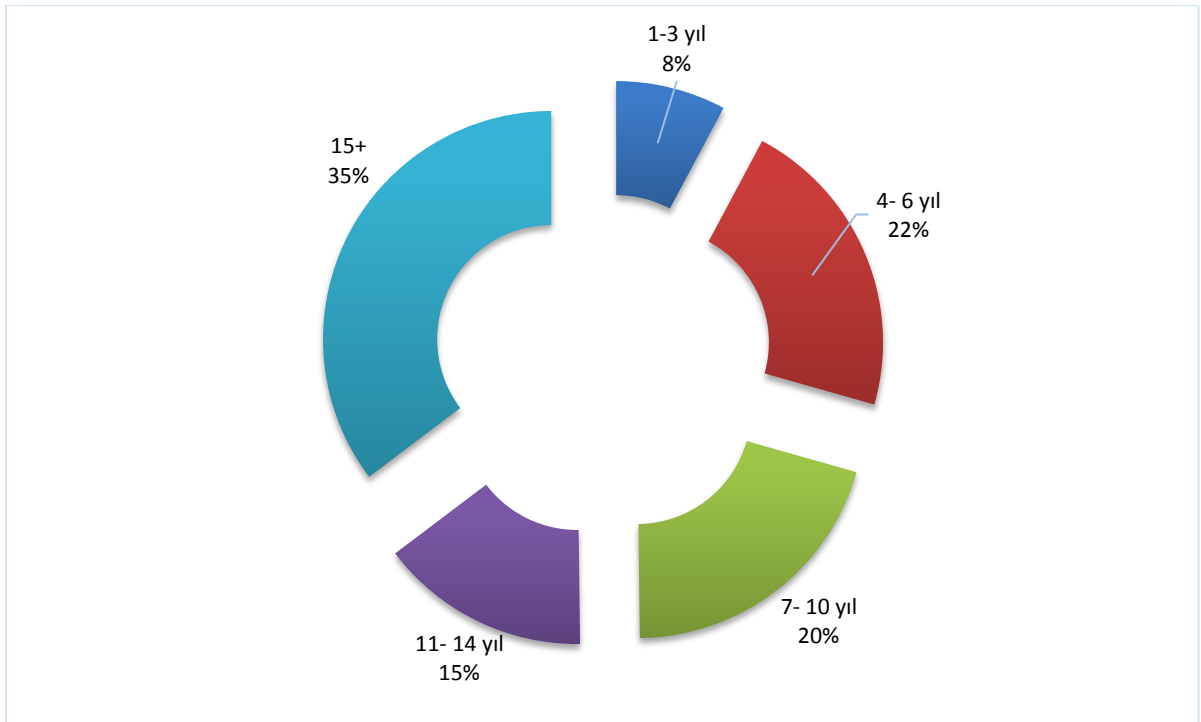


Tablo 14: Hizmet Süresi Dağılımı

Hizmet Süresi	Sıklık	Yüzde
1-3	20	7,8
4-6	55	21,6
7-10	52	20,4
11-14	38	14,9
15+	90	35,3
Toplam	255	100,0

Hizmet Süresi Bakımından 15+ hizmet yılı çalışan sayısı %35,3 ile ilk sırada 1-3 Hizmet yılı çalışan %7,8 ile son sıradadır.

Şekil 6 : Hizmet Yılı Bazlı Dağılım



4.2. Demografik Verilerin Karşılaştırılmalı Değerlendirilmesi

Bu bölümde anket verileri SPSS programı Crosstabulation özelliğinden faydalanılarak çapraz olarak karşılaştırılmalı değerlendirilmiştir.

Tablo 15: Cinsiyet Öğrenim Durumunu Karşılaştırılması

Cinsiyet	Öğrenim Durumu					Total
	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	
Erkek %	22 20,2%	12 11,0%	39 35,8%	28 25,7%	8 7,3%	109 100,0%
Kadın %	19 13,0%	35 24,0%	40 27,4%	47 32,2%	5 3,4%	146 100,0%
Toplam %	41 16,1%	47 18,4%	79 31,0%	75 29,4%	13 5,1%	255 100,0%

Cinsiyet ve Öğrenim durumunu karşılaştırdığımızda erkekler arasında Lisans mezunu olan sayısı % 35,8 ile ilk sırada yer almaktadır. Öte yandan kadınlar arasında Yüksek lisans mezunu olanlar %32,2 ile ilk sıradadır. Genele baktığımızda ise Lisans ve Yüksek lisans mezunu olma durumu % 60,4 ile çoğunluktadır.

Tablo 16: Kadro Cinsiyet Karşılaştırması

Kadro	Cinsiyet		Toplam
	Erkek	Kadın	
Sürekli İşçi	35	59	94
%	37,2%	62,8%	100,0%
Memur	25	25	50
%	50,0%	50,0%	100,0%
Sağlık Personeli	19	45	64
%	29,7%	70,3%	100,0%
Mimar/Mühendis	3	3	6
%	50,0%	50,0%	100,0%
Uzman	15	13	28
%	53,6%	46,4%	100,0%
Şube Müdürü	5	0	5
%	100,0%	0,0%	100,0%
Başkan Yardımcısı	7	1	8
%	87,5%	12,5%	100,0%
Toplam	109	146	255
%	42,7%	57,3%	100,0%

Kadro ve Cinsiyet değişkenleri birlikte incelendiğinde sürekli işçi kadrosunda kadınların %65,2 ile çoğunlukta olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Sağlık Personeli kadrosunda bulunan kadın sayısında %70,3 ile oldukça yüksek bir oranda bulunmaktadır.

Şube Müdürü ve Başkan Yardımcısı tarafında erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ankete katılanların kadro durumlarını cinsiyet açısından değerlendirirsek, sağlık hizmetlerinde kadınların daha fazla sayıda çalıştığı, teknik ve idari hizmetlerde kadın ve erkeklerin yaklaşık olarak eşit oranlarda istihdam edildiği görülmektedir.

Tablo 17: Çalışılan Birim Hizmet Süresi Karşılaştırması

Çalışılan Birim	Hizmet Süresi					Toplam
	1-3	4-6	7-10	11-14	15+	
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı	7	18	20	13	38	96
Yüzde %	7,3%	18,8%	20,8%	13,5%	39,6%	100,0%
Personel Hizmetleri Başkanlığı	5	9	5	4	8	31
Yüzde%	16,1%	29,0%	16,1%	12,9%	25,8%	100,0%
Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı	5	13	7	7	12	44
Yüzde %	11,4%	29,5%	15,9%	15,9%	27,3%	100,0%
Destek Hizmetleri Başkanlığı	1	2	10	4	7	24
Yüzde %	4,2%	8,3%	41,7%	16,7%	29,2%	100,0%
Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı	1	2	3	4	11	21
Yüzde %	4,8%	9,5%	14,3%	19,0%	52,4%	100,0%
Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı	1	11	7	6	14	39
Yüzde %	2,6%	28,2%	17,9%	15,4%	35,9%	100,0%
Toplam	20	55	52	38	90	255
Yüzde %	7,8%	21,6%	20,4%	14,9%	35,3%	100,0%

Çalışılan Birim ve Hizmet Süresi değişkenleri karşılaştırıldığında Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığında 15 yıldan fazla çalışan kişiler mevcuttur.

Öte Yandan Personel Hizmetleri Başkanlığı, Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığında 3-6 yıl arasında çalışan kişi çoğunluktadır. Anket geneline bakıldığında 15 yıldan fazla çalışanlar ilk sıradadır.

4.3. Faktör Analizi

Anket sonuçlarının değerlendirilebilmesi ve hipotezler çerçevesinde yorumlanabilmesi için birbirleriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getirmek için anket sonuçları faktör analizine tabi tutulmuştur.

Faktör analizinde Principal Component Analiz (PCA) tekniği uygulanmıştır. Bu teknik çok değişkenli bir veri seti içerisindeki bilgiyi daha az değişkenle ve minimum bilgi kaybıyla açıklamanın bir matematiksel tekniğidir.

Başka bir tanımla PCA, çok sayıda birbiri ile ilişkili değişkenler içeren veri setinin boyutunu, veri seti içerisindeki veriyi koruyarak daha küçük boyuta indirgenmesini sağlayan bir dönüşüm tekniğidir. PCA, büyük boyutlu veri setlerindeki boyutsallığı azaltır.

Teknik, boyut küçültme işleminde veri seti içerisindeki değişken sayısını azaltmayı hedefler. Dönüşüm sonrasında elde edilen değişkenler ilk değişkenlerin temel bileşenleri olarak adlandırılır. İlk temel bileşen olarak varyans değeri en büyük olan seçilir ve diğer temel bileşenler varyans değerleri azalacak şekilde sıralanır.

Analizde yöntem olarak Principal Component analizi, rotasyon olarak ise Direct Oblimin seçilmiştir. Direct Oblimin tekniğinin seçilmesinin nedeni sorularımızın arasında korelasyonun varlığının düşünülmesidir. Analizde 0.4'den küçük etki değerleri dikkate alınmamıştır.

Bu çerçevede SPSS programı kullanılarak Faktörlerin sayısı belirlenmiştir. SPSS, ile hangi değişkenlerin “bir arada kümelendiğini” tespit edilmiş. Daha sonra Değişkenlerin içeriği dikkate alınarak faktörlerin isimlendirilmesi yapılmıştır.

4.4.1. Faktör Analizine Uygunluğun Ölçülmesi

Bir faktör analiz süreci için yapılan örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser Meyer Olkin (KMO) ölçeğine bakılır. 0 ile 1 arasında değerler alır ve aşağıdaki şekilde bir skala yardımıyla deneyin faktör analizine uygunluğuna karar verilir.

0.90 - 1.00- Tam Yeterli

0.80 - 0.89 - yeterli

0.70 - 0.79 - ortalama

0.60 - 0.69 - sıradan

0.50 - 0.59 - kötü

0.00 - 0.49 - yetersiz

SPSS programı ile elde edilen sonuçlara göre KMO değerimiz 0.885'tir ve bu değer 0.50'den oldukça büyük olduğundan ölçeğimiz için örnek hacminin yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik test sonucu elde edilen p değeri ise (Sig.) verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğini kanıtlamaktadır. ($p < 0.05$) Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde veriler faktör analizi için uygundur denebilir.

Ortak varyansları gösteren Communalities tablosu incelendiğinde örneğin madde 10 varyansın %80'ini açıkladığı söylenebilir tablo dikkatli incelendiğinde eşik yük değeri olan 0.40'dan küçük değer bulunmadığından şuan için hiçbir maddenin atılmasına ihtiyaç yoktur.

Daha sonra Analize toplam açıklanan varyansları gösteren **Toplam Varyans Explained** tablosunun incelenmesi gerekecektir. Burada Eigenvalues toplam kısmı incelendiğinde 1'den büyük değerler bizim muhtemel faktörlerimize karşılık gelmekte olup, tablo incelendiğinde 1'den büyük olan değer 11 tanedir. 1. Faktör varyansın %29,2'sini açıklarken toplam 11 Faktör ise varyansın %69,7'sini açıklamaktadır. Varyans açıklama oranının %50'den büyük olması gerekmektedir. Analiz sonucunda bu şart sağlanmıştır.

Bu aşamada **Pattern Matrix** ve **Component Correlation Matrix**leri oluşturulmuştur. **Pattern Matrix** değişkenlerin her biri için faktör yüklerini gösterir. **Component Correlation Matrix** ise faktörler arasındaki ilişkinin gücünü göstermektedir.

Pattern Matrix incelendiğinde 11 faktörde dağılım gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 18: Pattern Matrix Faktör Analizi Dağılımı 1

Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör	Faktör
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
S16	S36	S42	S27	S3	S22	S1	S20	S33	S48	S32
S19	S37	S40	S26	S4	S10	S2	S21	S34	S46	
S15	S38	S43	S23	S5	S9			S35	S45	
S18		S41	S28	S6	S11			S39	S47	
		S44	S25	S7	S12					
		S47	S29		S8					
			S31		S13					
			S24							
			S30							
			S22							

Dikkat edilirse s47 hem 3. Faktöre hem de 10. Faktöre yüklenmiş aynı şekilde s22 hem 4. Faktöre hem de 6. Faktöre yüklenmiştir ayrıca s32 tek faktör olarak gözükmemektedir. S17 ve S14 ise herhangi bir faktör altına yüklenememiştir. Bu nedende s47, s22, s32, s14, s17'nin faktör analizi yapılırken ölçeğe dâhil edilmeyip çıkarılmasına karar verilmiştir.

Bu çerçevede tespit edilen sorular çıkarıldıktan sonra tekrar testler baştan yapılmıştır.

Elde edilen Sonuçlar göre KMO değerimiz 0.874'tir ve bu değer 0.50'den oldukça büyük olduğundan ölçeğimiz için örnek hacminin yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik test sonucu elde edilen p değeri ise (Sig.) verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğini kanıtlamaktadır. ($p < 0.05$) Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde veriler faktör analizi için uygundur denebilir. verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi ile açıklanabilir

Tablo 19: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	,874
Bartlett's Testi Ki-Kare	6796,917
df	903
p	,000

Ortak varyansları gösteren Communalities Tablosu incelendiğinde örneğin madde 48 varyansın %82'ini açıkladığı söylenebilir tablo dikkatli incelendiğinde eşik yük değeri olan 0.40'dan küçük değer bulunmadığından şuan için hiçbir maddenin atılmasına ihtiyaç yoktur.

Analize devam edecek olursak Toplam açıklanan varyansları (**Total Variance Explained**) gösteren tablonun incelenmesi gerekecektir. Burada Eigenvalues Toplam kısmı incelendiğinde 1'den büyük değerler bizim muhtemel faktörlerimize karşılık gelmekte olup tablo incelendiğinde 1'den büyük olan değer 10 tanedir. 1. Faktör varyansın %28,6'sini açıklarken Toplam 11 Faktör ise varyansın %69,1'sini açıklamaktadır. Varyans açıklama oranının %50'den büyük olması gerekmektedir. Analiz sonucunda bu şartı sağlıyoruz. Pattern Matrix incelendiğinde bu sefer 10 faktörde dağılım gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 20: Pattern Matrix Faktör Analizi Dağılımı 2

Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Faktör 8	Faktör 9	Faktör 10
S8	S36	S45	S23	S3	S1	S15	S40	S20	S33
S9	S37	S46	S24	S4	S2	S16	S41	S21	S34
S10	S38	S48	S25	S5		S18	S42		S35
S11			S26	S6		S19	S43		S39
S12			S27	S7			S44		
S13			S28						
			S29						
			S30						
			S31						

4.4.2. Faktörlerin Tespiti ve İsimlendirilmesi

Bu aşamada öncelikle Elde edilen sonuçlara göre maddelerin ağırlıklı olarak yığılımlar dikkate alınarak faktörler isimlendirilmiştir.

Faktör analizi sonucu 10 faktör elde edilmiştir bu faktörler:

1. İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı
2. İş aidiyeti algısı
3. Kariyerin engellenmesi kaygısı
4. İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı
5. İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı
6. İş arkadaşlarınca önemsenme algısı
7. İş arkadaşlarına güvensizlik algısı
8. Yönetim tarafından önemsenmeme algısı
9. İşyerinde yalnızlık algısı
10. Kurumsal aidiyet algısı

Şeklindedir.

Bu faktörlerin barındırdıkları madde sayısı iki ile dokuz madde sayısı arasında değişmekte olup en çok maddeye sahip olan faktör iş yerinde cinsel taciz ve tehdit algısı faktörüdür.

Faktörlere ait testleri gerçekleştirebilmek için her faktörün skor değerlerini bulmak gerekmektedir. Bu skorları hesaplarken örnek verecek olursak 3. Faktör olan Kariyerin engellenmesi kaygısı için faktöre ait s45 s46 ve s48 maddeleri toplanmış ve 3'e bölünmüştür yani aritmetik ortalama alınmıştır. Bu yeni değişkenler SPSS programında yeni bir sütun olarak eklenmiştir.

4.4.3. Faktörlere Ait Verilerin Normal Dağılıp Dağılmadığının İncelenmesi

Değişkenlere ait analizleri gerçekleştirebilmek için öncelikle verilerimizin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmedir. Bunun için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testi kullanılmıştır.

Tablo 21: Faktör Normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	,298	255	,000	,690	255	,000
İş aidiyeti algısı	,114	255	,000	,958	255	,000
Kariyerin engellenmesi kaygısı	,177	255	,000	,863	255	,000
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	,249	255	,000	,741	255	,000
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	,095	255	,000	,947	255	,000
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	,347	255	,000	,670	255	,000
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	,213	255	,000	,838	255	,000
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	,117	255	,000	,933	255	,000
İşyerinde yalnızlık algısı	,302	255	,000	,705	255	,000
Kurumsal aidiyet algısı	,109	255	,000	,948	255	,000

Yukarıdaki tabloda her bir faktörün normal dağılım sergileyip sergilemediğini görmek için iki test içinde sig. değerlerine bakmak gerekmektedir. Buradaki sig değerlerinin diğer adı p değeridir. P değeri 0.05'ten büyük ise normal dağılım gösterdiği; 0.05'ten küçük ise normal dağılım göstermediği anlaşılmaktadır. Tablo dikkatlice incelendiğinde tüm faktörlerin normal dağılım göstermediği anlaşılmaktadır. Çünkü tüm p değerleri 0.00 çıkmıştır yani $p < 0.05$ 'tir. Bu da bize istatistiksel testler yapılırken non parametrik yani (parametrik olmayan testlerin kullanılması gerektiğini göstermektedir.

Bu sebeplerden ötürü 2 grup arasında karşılaştırma yapılırken (cinsiyet değişkeni gibi kadın ve erkek) Mann Whitney U Testi. 2'den fazla grup karşılaştırılırken (Kadro değişkeni gibi Memur, hizmetli, Uzman vs) Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

4.5. Araştırma Hipotezlerinin Faktörel Bazda Değerlendirilmesi

4.5.1. Cinsiyet Ve Mobbing Algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

H₀ Katılımcıların Cinsiyeti ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ Katılımcıların Cinsiyeti ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörler normal dağılım göstermediği için cinsiyet değişkeni (2 li grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Mann whitney U Testi kullanılmıştır.

Tablo 22: Cinsiyet Mann Whitney U Testi

Faktör	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	P
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	7660,500	13655,500	-,559	,576
İş aidiyeti algısı	6827,500	17558,500	-1,949	,051
Kariyerin engellenmesi kaygısı	7239,500	13234,500	-1,255	,209
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	7651,000	13646,000	-,557	,578
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	7856,500	18587,500	-,173	,862
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	7022,000	13017,000	-1,840	,066
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	7816,000	13811,000	-,251	,802
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	6915,500	17646,500	-1,804	,071
İşyerinde yalnızlık algısı	7367,500	18098,500	-1,117	,264
Kurumsal aidiyet algısı	6861,000	17592,000	-1,888	,059

Test sonucunda iki grup arasında (kadın-erkek) faktörler açısından farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz için p değerlerinin 0.05'ten küçük olması gerekmektedir. Çıkan Sonuçlarda bütün faktörlerin p değeri 0.05 den büyüktür.

Bu yüzden cinsiyet bakımından faktörlere verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Bu durumda H_1 hipotezi geçerli olmayıp H_0 hipotezi geçerlidir. İl sağlık Müdürlüğünde çalışanların cinsiyetleri ve mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır diyebiliriz.

4.5.2. Yaş grupları ve mobbing algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

Araştırma Hipotezi2

H_0 Katılımcıların yaş grupları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_1 Katılımcıların yaş grupları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörlerin normal dağılım göstermediği için Yaş grupları değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 23: Yaş Kruskal Wallis H testi

Yaş	Ki-Kare	df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	5,328	4	,255
İş aidiyeti algısı	2,612	4	,625
Kariyerin engellenmesi kaygısı	1,520	4	,823
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	1,584	4	,812
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	3,079	4	,545
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	3,216	4	,522
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	3,360	4	,500
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	11,555	4	,021
İşyerinde yalnızlık algısı	3,671	4	,452
Kurumsal aidiyet algısı	,990	4	,911

Yaş grupları değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz p değerinin 0,05 den küçük olması gerekmektedir.

Yukarıdaki Sonuçlara göre Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörü için ise p değeri 0,021 bulunmuştur. Bu değer 0,05'ten küçük olduğu için gruplar arasında farklılıklar bulunduğu söylenebilir.

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi yaş grupları arasında farkın olduğunu tespit edebilmek için yapılan post hoc analiz sonucu (32-38) ile (46 +) yaş grubundakileri p değeri 0,026 bulunmuştur.

Çıkan sonuç $p < 0,05$ olduğundan 32-38 yaş grubu ile 46 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz.

Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi geçerli olmayıp H_1 hipotezi kısmen geçerli olup İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların Yaş grupları ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz.

4.5.3. Öğrenim Durumu Ve Mobbing Algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

Araştırma Hipotezi3

H₀ Katılımcıların Öğrenim durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H₁ Katılımcıların Öğrenim durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörlerin normal dağılım göstermediği için Öğrenim Durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 24: Öğrenim Durumu Kruskal Wallis H testi

Öğrenim Durumu	Ki-Kare	df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	3,148	4	,533
İş aidiyeti algısı	4,001	4	,406
Kariyerin engellenmesi kaygısı	4,773	4	,311
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	13,432	4	,009
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	7,792	4	,099
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	3,221	4	,522
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	4,560	4	,336
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	9,731	4	,045
İşyerinde yalnızlık algısı	8,073	4	,089
Kurumsal aidiyet algısı	4,848	4	,303

Öğrenim durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz için p değerinin 0,05 den küçük olması gerekmektedir.

Yukarıdaki Sonuçlara göre cinsel taciz ve tehdit algısı faktörü için p değeri 0.09, Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörü için ise p değeri 0.45 bulunmuştur Bu değerler 0,05'ten küçük olduğu için gruplar arasında farklılık vardır diyebiliriz.

İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı faktöründe hangi Öğrenim durumu grupları arasında fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post hoc analizi sonucunda (Yüksek Lisans-Lise) grupları arasındaki p değeri 0,031, (Lisans-Lise) grupları arasındaki p değeri 0,042 bulunmuştur. Çıkan sonuçlar $p < 0,05$ olduğundan (Yüksek Lisans-Lise) ve (Lisans-Lise) grubundaki katılımcıların İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi Öğrenim durumu grupları arasında fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda Yüksek Lisans- Ön Lisans grupları arasındaki p değeri 0,040 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar $p < 0,05$ olduğundan Yüksek lisans-Ön lisans grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme faktöründe verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi geçerli olmayıp H_1 hipotezi kısmen geçerlidir. Katılımcıların Öğrenim durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır diyebiliriz.

4.5.4. Kadro Durumu Ve Mobbing Algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

Araştırma Hipotezi4

H_0 Katılımcıların kadro durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

H_1 Katılımcıların kadro durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmaktadır.

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörlerin normal dağılım göstermediği için Kadro durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 25: Kadro Kruskal Wallis H testi

Kadro	Ki-Kare	df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	11,604	7	,114
İş aidiyeti algısı	15,798	7	,027
Kariyerin engellenmesi kaygısı	16,301	7	,023
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	11,016	7	,138
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	9,956	7	,191
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	6,216	7	,515
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	16,495	7	,021
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	16,646	7	,020
İşyerinde yalnızlık algısı	8,055	7	,328
Kurumsal aidiyet algısı	14,262	7	,047

Kadro durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz için p değerinin 0,05 den küçük olması gerekmektedir.

Yukarıdaki Sonuçlara göre 0.05'den küçük olarak bulduğumuz İş aidiyeti algısı (p 0,27) Kariyerin engellenmesi kaygısı (p 0,23), İş arkadaşlarına güvensizlik algısı,(p 0,21) Kurumsal aidiyet algısı (p 0,47), yönetim tarafından önemsenmeme algısı (p 0,20) faktörleri için gruplar arasında farklılık bulunmaktadır diyebiliriz.

Kariyerin engellenmesi kaygısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post hoc testinde (Uzman-Memur) grupları arasındaki p değeri 0,010 bulunmuştur.

Çıkan sonuç $p < 0,05$ olduğundan (Uzman-Memur) grubundaki katılımcıların Kariyerin engellenmesi kaygısı algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz.

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post hoc testinde (Uzman-Memur) grupları arasındaki p değeri 0,026 bulunmuştur.

Çıkan sonuç $p < 0,05$ olduğundan Uzman-Memur grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz

Kurumsal aidiyet algısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post hoc testinde (Hizmetli - Başkan Yardımcısı) grupları arasındaki p değeri 0,037 (Sağlık Personeli-Başkan Yardımcısı) grupları arasındaki p değeri 0,048 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar $p < 0,05$ olduğundan (Hizmetli - Başkan Yardımcısı), (Sağlık Personeli-Başkan Yardımcısı) gruplarındaki katılımcıların Kurumsal aidiyet algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz

İş arkadaşlarına güvensizlik algısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post hoc testinde (Uzman- Memur) grupları arasındaki p değeri 0,008 (Sağlık Personeli-Şube Müdürü) grupları arasındaki p değeri 0,019 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar $p < 0,05$ olduğundan (Uzman- Memur), (Sağlık Personeli-Şube Müdürü) gruplarındaki katılımcıların İş arkadaşlarına güvensizlik algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz.

İş aidiyet algısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post-hoc testinde (Uzman- Başkan yardımcısı) grupları arasındaki p değeri 0,008 (Sağlık Personeli-Sürekli işçi) grupları arasındaki p değeri 0,016 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar $p < 0,05$ olduğundan (Uzman- Başkan yardımcısı), (Sağlık Personeli-Sürekli işçi) gruplarındaki katılımcıların İş aidiyet algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz.

Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi geçerli olmayıp H_1 hipotezi kısmen geçerli olup İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların kadro durumları ile mobbing algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamaktadır diyebiliriz.

4.5.5. Hizmet Süresi Durumu Ve Mobbing Algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

Araştırma Hipotezi5

H₁ İl sağlık Müdürlüğünde çalışanların hizmet süresi ve mobbing algısı arasında farklılık vardır.

H₀ İl sağlık Müdürlüğünde çalışanların hizmet süresi ve mobbing algısı arasında farklılık yoktur.

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörlerin normal dağılım göstermediği için Hizmet süresi durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskall Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 26: Hizmet Süresi Kruskall Wallis H testi

Hizmet Süresi	Ki-Kare	df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	3,339	4	,503
İş aidiyeti algısı	3,340	4	,503
Kariyerin engellenmesi kaygısı	5,693	4	,223
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	4,760	4	,313
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	3,799	4	,434
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	4,414	4	,353
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	6,968	4	,138
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	11,089	4	,026
İşyerinde yalnızlık algısı	1,957	4	,744
Kurumsal aidiyet algısı	8,671	4	,070

Hizmet süresi değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz için p değerinin 0,05 den küçük olması gerekmektedir.

Yukarıdaki Sonuçlara göre 0.05'den küçük olarak bulduğumuz Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörleri için gruplar arasında farklılık vardır diyebiliriz.

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi Hizmet süresi grupları arasında fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda sonucu (15+ - 7-10) yıl Hizmet süresi grubunun p değeri 0,015 bulunmuştur.

Çıkan sonuç ($p < 0,05$) olduğundan 15 yıl ve üzeri ile 7-10 yıl Hizmet süresi grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz.

Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi geçerli olmayıp H_1 hipotezi kısmen geçerli olup İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların Hizmet süresi ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz

4.5.6. Çalışılan Birim Durumu Ve Mobbing Algısı

Araştırma Hipotezimiz şu şekildedir.

Araştırma Hipotezi6

H_1 İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların çalıştığı birim ve mobbing algısı arasında farklılık vardır.

H_0 İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların çalıştığı birim ve mobbing algısı arasında farklılık yoktur

Yukarıda tespit edildiği üzere faktörlerin normal dağılım göstermediği için Çalışılan birim durumu değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken non parametrik Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Bu test sonucunda çalışılan birim değişkeni (Çoklu grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapılırken farklı bir düşünce olduğunu varsayabilmemiz için p değerinin 0,05 den küçük olması gerekmektedir.

Tablo 27: Çalışılan Birim Kruskal Wallis H testi

Çalışılan Birim	Ki-Kare	Df	p
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	3,259	5	,660
İş aidiyeti algısı	14,950	5	,011
Kariyerin engellenmesi kaygısı	15,100	5	,010
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	3,642	5	,602
İş arkadaşlarınca önemsenmeme algısı	5,968	5	,309
İş arkadaşlarınca önemsenme algısı	2,738	5	,740
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	8,314	5	,140
Yönetim tarafından önemsenmeme algısı	14,300	5	,014
İşyerinde yalnızlık algısı	8,470	5	,132
Kurumsal aidiyet algısı	11,764	5	,038

Yukarıdaki Sonuçlara göre $p < 0.05$ olarak bulduğumuz İş aidiyet algısı, Kariyerin engellenmesi kaygısı, Kurumsal aidiyet algısı ve Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörleri için gruplar arasında farklılıklar bulunmaktadır diyebiliriz.

İş aidiyeti algısı faktöründe Çalışılan birim grupları arasında hangilerinde fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda (Personel Hizmetleri Başkanlığı-Kamu Hastaneleri Başkanlığı) grupları arasındaki p değeri 0,045 bulunmuştur.

Çıkan sonuç ($p < 0,05$) olduğundan Personel Hizmetleri Başkanlığı ile Kamu Hastaneleri Başkanlığı grubundaki katılımcıların İş aidiyeti algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Kariyerin engellenmesi kaygısı faktöründe çalışılan birim grupları arasında hangilerinde fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda (Kamu Hastaneleri Başkanlığı-Destek Hizmetleri Başkanlığı) grupları arasındaki p değeri 0,009 bulunmuştur.

Çıkan sonuç ($p < 0,05$) olduğundan Kamu Hastaneleri Başkanlığı ile Destek Hizmetleri Başkanlığı grubundaki katılımcıların Kariyerin engellenmesi kaygısı algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe Çalışılan birim grupları arasında hangilerinde fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda (Kamu Hastaneleri Başkanlığı-Destek Hizmetleri Başkanlığı) grupları arasındaki p değeri 0,006 (Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı-Destek Hizmetleri Başkanlığı) grupları arasındaki p değeri 0,026 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar ($p < 0,05$) olduğundan Kamu Hastaneleri Başkanlığı ile Destek Hizmetleri Başkanlığı ve Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı ile Destek Hizmetleri Başkanlığı grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Kurumsal aidiyet algısı faktöründe Çalışılan birim grupları arasında hangilerinde fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda (Kamu Hastaneleri Başkanlığı-Destek Hizmetleri Başkanlığı) grupları arasındaki p değeri 0,06 bulunmuştur.

Çıkan sonuçlar ($p < 0,05$) olduğundan Kamu Hastaneleri Başkanlığı ile Destek Hizmetleri Başkanlığı grubundaki katılımcıların Kurumsal aidiyet algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark vardır.

Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi geçerli olmayıp H_1 hipotezi kısmen geçerli olup İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların kadro durumları ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz

4.5.1. Korelasyon Analizi ve Faktörler Arası İlişki Durumunun Değerlendirilmesi

Faktörler arasında korelasyon yani bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerimiz Normal dağılmadığı için Spearman korelasyon analizi testinin uygulanmasına karar verilmiştir.

Spearman korelasyon analizinde 0,30'dan küçük değerler zayıf korelasyon varlığına işaret eder. Test sonucunda korelasyon katsayıları 0,502 ve 0,686 arasında değişmektedir.

Burada orta ve yüksek arası korelasyonlar işaretlenmiştir örnek verecek olursak iş arkadaşlarına güvensizlik algısı ile iş yerinde huzursuzluk ve tehdit algısı arasında oldukça güçlü sayılabilecek $r=0,686$ 'lık bir Korelasyon vardır. Korelasyon katsayımız +1 veya -1'e yaklaştıkça kuvvetlenmektedir. Bu durumda faktörler arasında kuvvetli bir ilişki var diyebiliriz

Tablo 28: Korelasyon Analizi tablosu

	İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	İş aidiyeti algısı	Kariyerin engellenmesi kaygısı	İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	İş arkadaşlarının önemsenme algısı	İş arkadaşlarının önemsenme algısı	İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	Yönetim tarafından önemsenme algısı	İşyerinde yalnızlık algısı	Kurumsal aidiyet algısı
İşyerinde huzursuzluk ve tehdit algısı	1,000	,081	,383**	,572**	,566**	,411**	,686**	,430**	,573**	-,208**
İş aidiyeti algısı	,081	1,000	,034	,153*	,190**	-,047	,058	,038	,134*	,421**
Kariyerin engellenmesi kaygısı	,383**	,034	1,000	,466**	,377**	,271**	,473**	,629**	,403**	-,127*
İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı	,572**	,153*	,466**	1,000	,537**	,292**	,628**	,502**	,562**	-,114
İş arkadaşlarının önemsenme algısı	,566**	,190**	,377**	,537**	1,000	,362**	,580**	,361**	,479**	-,124*
İş arkadaşlarının önemsenme algısı	,411**	-,047	,271**	,292**	,362**	1,000	,375**	,314**	,321**	-,257**
İş arkadaşlarına güvensizlik algısı	,686**	,058	,473**	,628**	,580**	,375**	1,000	,488**	,664**	-,151*
Yönetim tarafından önemsenme algısı	,430**	,038	,629**	,502**	,361**	,314**	,488**	1,000	,463**	-,104
İşyerinde yalnızlık algısı	,573**	,134*	,403**	,562**	,479**	,321**	,664**	,463**	1,000	-,040
Kurumsal aidiyet algısı	-,208**	,421**	-,127*	-,114	-,124*	-,257**	-,151*	-,104	-,040	1,000

5. TARTIŞMA

Bu araştırmada bir İl Sağlık M¼d¼rl¼ę¼ne bağlı birimlerde (Başkanlıklar) alışanların mobbing algısını ¼lmek için Aiello, Deitinge, Nardella ve Bonafede (2008) tarafından geliştirilen, Laleoğlu ve ¼zmete (2013) tarafından T¼rkiye ¼rneęinde geçerlik ve g¼venirlik çalışması yapılan ‘‘VAL. MOB.’’ Mobbing ¼leęi esas alınmıştır. 48 maddeden oluşan mobbing ¼leęinden ve demografik sorulardan faydalanılmıştır. S¼z konusu anket formu g¼zden geçirilerek, ¼lek ve g¼venirlik testleri tekrar yapılmıştır.

Araştırmanın ana amacı sağlık teşkilatındaki sağlık hizmetleri dışında idari birimlerde kişilerin birbirini tanıma olgusunun daha y¼ksek olduğu çalışanların işyerlerinde çalışanların mobbing algısı ve konuya ilişkin bilinçlerini ortaya koymak ve bu durumun kişi tutum ve davranışlar ¼zerine etkisi açısından değerlendirilmesidir. Bu çalışmada ayrıca y¼neten ve y¼netilen ayrımı çerçevesinde çeşitli meslek guruplarının Mobbing olgusuna bakış açısı ¼l¼lmeye ve yaklaşım farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca Bu çalışmada, psikolojik demografik değişkenlere g¼re farklılık g¼sterip g¼stermedięi ve bu t¼r davranışlarla tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri SPSS programında analiz edildi bulgular kısmında ayrıntıları ve tabloları belirtilen sonuçları aşağıda yorumlandı.

Cinsiyet Açısından Kadınlar %57,3 ve Erkekler %42,7 oranında katılım sağlamış olup sağlık sekt¼r¼n¼n diğer b¼l¼mlerinde olduğu gibi kadın çalışan oranı İl sağlık M¼d¼rl¼ę¼nde de daha fazladır.

Cinsiyet değişkeni (2 li grup) ve mobbing algısı karşılaştırması yapıldı ve İl Sağlık M¼d¼rl¼ę¼nde çalışan iki grubun (kadın-erkek) sorulara verdiği cevaplara bakıldığında fakt¼rler açısından farklı bir d¼ř¼nce olmadığı g¼z¼kmektedir. Bu y¼zden cinsiyet bakımından fakt¼rlere verilen cevaplar arasında bir farklılık olmadığı aynı d¼ř¼nceleri paylaştıkları sonucuna varılabilir. Bir başka ifadeyle İl sağlık M¼d¼rl¼ę¼n de çalışanların cinsiyet ve mobbing algısı arasında ilişki yoktur diyebiliriz. Bu durumda kadın ve erkek bireyler arasında mobbing algısı oluşmasında cinsiyetin temel olarak belirleyici bir fakt¼r olmadığını s¼yleyebiliriz.

Benzer araştırmalarda da, İstanbul’da faaliyet g¼steren hastaneler (Aksoy, 2008) ve Marmara ¼niversitesi Tıp Fak¼ltesi Hastanesi (Birik, 2009) ve S¼leyman Demirel ¼niversitesi Tıp Fak¼ltesi Hastanesi’nde (Yavuz, 2007) yapılan çalışmalarda ise mobbing

davranışları açısından cinsiyetin istatistiksel açıdan önemli bir fark ortaya koymadığı bulunmuştur. Ayrıca Mikkelsen ve Einarsen (2002)'in İsveç'te yaptıkları araştırma sonuçlarına göre Mobbinge maruz kalmada cinsiyet farklılığının anlamlı bir değişken olmadığını bulunmuştur. Ancak ABD'de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan çalışmada kadın çalışanların %42'sinin erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda Mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır (Arpacıoğlu, 2003).

Araştırmaya katılanların yaş gruplarını incelersek 32-38 yaş aralığında çalışan sayısı %34,1 oranı ile en yüksek, 39-45 yaş Aralığı %28,6 ile ikinci sırada 18-24 yaş aralığında çalışan sayısı %2,7 ile en düşüktür. Buda İdari birim olan İl Sağlık Müdürlüğü'n de daha çok çalışma yılı yüksek bireylerin tercih edildiği anlamına gelebilir. Genç çalışan ve yaşlı çalışan sayısı orta yaş sayısına göre düşük çıkmıştır.

Yaş grupları değişkeni ve mobbing algısı karşılaştırması tablosu incelendiğinde Yönetim tarafından önemsenmeme algısında gruplar arasında farklılık ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle İl Sağlık Müdürlüğü'n de çalışanların yaş grupları ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz

Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi yaş grupları arasında farkın olduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analiz sonucu (32-38) ile (46 +) yaş grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörüne verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu söyleyebiliriz. Bu durumu; yaş belirli bir süre ilerledikçe konuya olan duyarlılık artmış daha da ilerledikçe azalmış olabilir şeklinde açıklayabiliriz.

Öğrenim durumu bakımından Lisans mezunları %31 ile ilk sırada, Yüksek Lisans mezunları %29,4 ikinci sırada Doktora mezunları ile %5,1 ile son sırada yer almaktadır. Kurum çalışan tercihini çoğunlukla öğrenim durumu yüksek bireylerden yana kullanmış denilebilir.

Öğrenim durumu değişkeni ve mobbing algısı karşılaştırması sonucuna göre iş yerinde cinsel taciz ve tehdit algısı ve yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörleri için gruplar arasında fark bulunmaktadır. Bir başka deyişle İl Sağlık Müdürlüğü'n de çalışanların öğrenim durumları ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz.

İşyerinde cinsel taciz ve tehdit algısı faktöründe hangi Öğrenim durumu grupları arasında fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda (Yüksek Lisans-Lise) grupları ile (Lisans-Lise) grubundaki katılımcıların İşyerinde cinsel taciz ve tehdit

algısı faktörüne verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Bu durumu eğitim seviyesi yükseldikçe Mobbing algısı artmış eğitim seviyesi biraz daha arttıkça algı azalmış olabilir şeklinde yorumlanabilir.

Kadro durumu bakımından Sürekli işçiler kategorisindeki çalışanlar %34,9 ile ilk sırada yer alırken. Sağlık personeli %25,1 ile ikinci sırada yer almaktadır. Araştırmaya katılan yönetici sayısında ise %11 ile birim sorumluluğu yapan uzman kategorisi ilk sırada yer almaktadır. Üst düzey yönetici sayısında ise %3,1 ile Başkan yardımcısı birinci Şube Müdürleri %2,0 ile son sırada yer almaktadır. Üst düzey yöneticilerden Başkanların katılım sağlamadığı görülüyor. Çıkan sonuçlara göre idari işlerin yapıldığı kurum olan İl Sağlık Müdürlüğündeki işler ağırlıklı olarak Sürekli işçi kadrosuyla yürütülmekte olup Sağlık personeli sayısı da hiç azımsanmayacak oranda yüksektir.

Kadro Durumu değişkeni ve mobbing algısı karşılaştırması yapıldı ve çıkan sonuçta İş aidiyeti algısı, Kariyerin engellenmesi kaygısı, İş arkadaşlarına güvensizlik algısı, Kurumsal aidiyet algısı ve Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörleri için gruplar arasında fark bulunmaktadır. Buda bize İl Sağlık Müdürlüğünde çalışanların kadro durumları ve mobbing algılarının on tanesinden beşinde gruplar arasında farklılık vardır denilebilir.

Kariyerin engellenmesi kaygısı, Yönetim tarafından önemsenmeme algısı, arkadaşlarına güvensizlik algısı faktöründe hangi kadro grupları arasında fark bulunduğu tespit edebilmek için yapılan post-hoc testinde Uzman ile Memur grubundaki katılımcıların bu faktörlere verdiği cevaplarda anlamlı bir fark olduğunu çıkmıştır. Bu durumu Yönetici olan Uzman ve ile yönetici olmayan memur kadrosunda çalışanların Mobbing algısı konusunda farklı düşündükleri sonucuna varılabilir.

Hizmet Süresi bakımından 15 yıl daha üzeri çalışanların oranı %35,3 ile ilk sırada olup; 1-3 yıl arası çalışanların oranı %7,8 ile son sıradadır. Bu da gösteriyor ki hizmet süresi fazla olanlar yani iş hayatında daha tecrübeli olanlar İl Sağlık Müdürlüğünde tercih nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Bir başka değişken olan yaş gruplarında da aynı sonucun çıkması Hizmet süresi değişkeni sonucunu doğrulamaktadır.

Hizmet süresi değişkeni ve mobbing algısı karşılaştırması sonucunda Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörü için gruplar arasında fark bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle İl Sağlık Müdürlüğün de çalışanların Hizmet süreleri ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz. Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktöründe hangi Hizmet süresi grupları arasında fark bulunduğunu tespit edebilmek için yapılan post-hoc analizi sonucunda

(15+ - 7-10) yıl Hizmet süresi grubundaki katılımcıların Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörü için farklı düşündükleri söylenebilir. Bu durumu Hizmet süresi belirli zaman ilerleyen katılımcıların konuya hassasiyeti artmakta iken daha da ilerleyen zaman zarfında azalmakta şeklinde yorumlanabilir.

Çalışılan Birime göre ilk sırada %37,6 ile sağlık hizmetleri başkanlığı; son sırada ise %8,2 ile Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı gelmektedir.

Çalışılan birim değişkeni ve mobbing algısı karşılaştırması sonucunda İş aidiyeti algısı, Kariyerin engellenmesi kaygısı, Kurumsal aidiyet algısı ve Yönetim tarafından önemsenmeme algısı faktörleri için gruplar arasında fark bulunmaktadır. Bir başka deyişle İl Sağlık Müdürlüğün de çalışanların Çalışılan birim ve mobbing algısı arasında farklılık vardır diyebiliriz

Demografik değişkenlerin çapraz olarak karşılaştırılması sonucunda Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığında 15 yıl ve fazla çalışan kişilerin oranı ilk sıradadır. Öte Yandan Personel Hizmetleri Başkanlığı, Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığında 3-6 yıl arasında çalışan kişi çoğunluktadır

Bu sonuçlara göre Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlıklarında tecrübeli kişiler tercih ediliyor ya da bu birimlerde çalışan personelin çoğunluğu çalıştığı birimden memnun olduğu için uzun yıllar aynı birimde çalışmış diyebiliriz.

Bir başka çapraz karşılaştırmada Kadro ve Cinsiyet değişkenleri birlikte incelendiğinde sürekli işçi kadrosunda kadınların %65,2 ile çoğunlukta olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Sağlık Personeli kadrosunda bulunan kadın sayısında %70,3 ile oldukça yüksek bir oranda bulunmaktadır. Şube Müdürü ve Başkan Yardımcısı tarafında erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ankete katılanların kadro durumlarını cinsiyet açısından değerlendirirsek, sağlık hizmetlerinde kadınların daha fazla sayıda çalıştığı, teknik ve idari hizmetlerde kadın ve erkeklerin yaklaşık olarak eşit oranlarda istihdam edildiği görülmektedir. Ancak kadın çalışanların fazla olmasına rağmen yönetici pozisyonunda kadın oranının dramatik bir şekilde düştüğü görülmektedir. Bu da kadın çalışanlar için terfi ve görevde yükselmede bir cam tavanın varlığına işaret olarak yorumlanabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişiyi hedef alan sistemli olarak tekrarlanan, yıldırma, aşağılama, korkutma, sindirme ve duygusal şiddet uygulama gibi etik olmayan davranışları tanımlamak için kullanılan psikolojik taciz, modern toplum ve çalışma hayatımızda herkesin karşılaşılabileceği bir olgudur.

Psikolojik taciz, dünyada her iş kolunda görülebilen, kurbanı fiziksel ve ruhsal olarak etkileyen ve verimlilik düşüşü, işten ayrı lma gibi sebeplerle kurumlara zarar veren bir hastalıktır. İşyerinde kişilere uygulanan Psikolojik tacizin, çalışanların kendisine, işverene ve ülke ekonomisine verdiği zararlar gerçekten büyük boyuttadır.

Mobbingin işyerlerinde yaygın olarak görülmesinin nedenleri arasında işyeri ve var olan yönetimin uygulamaları, yanlış personel seçimi, işe alımdaki süreci, geçici işçi istihdamı, işyerindeki az sayıdaki pozisyonları elde edebilmek için kişiler arasında yaşanan acımasız rekabet, liyakatsizlik, çatışma çözümü yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da işlemlerinin yetersizliği, “kapalı kapı” politikasının uygulanması ve hiyerarşik yapının fazlalığı sayılabilir.

Bu güne kadar sağlık sektöründe mobbing olgusu üzerine yapılan araştırmaların genel olarak saha çalışanları (Hastane, Sağlık Ocağı ASM vb.) gerçekleştirdiği ve daha çok maruziyet üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmada ise sağlık sektörünün yönetsel yönden ele alınmış ve sağlık hizmeti fiilen üreten kurumlardan farklı olarak, masabaşı ortamlarda iş görenler üzerinde durulmuştur.

Bu araştırmanın odak noktası sağlık müdürlüğü çalışanlarının işyerlerindeki mobbing (psikolojik taciz) algı düzeylerini tespit etmek olup, cinsiyet, yaş, ünvan, medeni durum, çalıştığı birim ve çalışma süresi değişkenlerine bağlı olarak incelemektir.

Araştırmanın evreni bir Sağlık Müdürlüğü olup araştırmaya toplamda 255 kişi katılım sağlamıştır. Uygulanan anket çalışmasında elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların yaş, meslek, çalışma yılı, çalışılan birim, eğitim durumlarının göre mobbing olgusuna bakış açılarında farklılık olduğu ancak cinsiyet bağlamında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anlamli farklılık bulunan gruplara bakıldığında ise “Yönetim Tarafından Önemsizmememe” faktörünün tüm bu gruplarda ortak olarak ön plana çıktığı tespit edilmiştir.

Bilindiği üzere örgütler için mobbing sinsi bir hastalık gibi ilerler. Bazen dikkat edilmeyen ve önemsizmeyen unsurlar örgüt içerisinde mobbing kavramının daha sık telaffuz edilmesine yol açar ve bu durum ilerleyen zamanda mobbingin örgüt içerisinde yayılmasına yol açar.

Bu nedenle bir örgütte mobbing söz konusu olduğunda iyileştirici önlemler bir an önce alınmalıdır. Mobbing’in var olduğu bilinen örgütlerde yapılacak şeylerin başında mobbing’le ilgili farkındalığın artırılması gelmektedir.

Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir işyeri kültürünün oluşmasını sağlamak ve yasal süreçleri gerektiğinde mutlaka uygulamak, mobbing davranışlarının çıkmasını ve çıktığında zararlarının fazla olmasını engeller. Bu tür önlemlerin etkili olabilmesi ise ancak mobbing’in gerçek nedenlerinin bilinmesi ile mümkündür.

Araştırmanın bulguları tekrar gözden geçirildiğinde; İl Sağlık Müdürlüğü çalışanlarının büyük ölçüde kendilerine mobbing uygulandığını düşünmedikleri anlaşılmaktadır. Buradan birkaç sonuç çıkarılabilir.

Birincisi; çalışanlar üzerinde mobbing uygulanmamaktadır. Bu söz konusu örgütte nispeten uyumlu ve huzurlu bir yapı olduğu şeklinde açıklanabilir.

İkincisi; çalışanlara mobbing uygulanmakta fakat çalışanlar bunu mobbing olduğunu algılamamaktadırlar. Bu durumda çalışanların bireysel ve yasal hakları noktasında çok bilinçli olmadıkları söylenebilir.

Üçüncüsü, çalışanlara mobbing uygulanmakta fakat bunu anket sonuçlarına yansıtılmamaktadırlar. Bu durumda ise kültürel bir sorunun olduğu, “kol kırılır yen içinde kalır” özdeyişine uygun biçimde kişilerin yaşananları saklamayı tercih ettikleri söylenebilir. Kolektif (Ortaklaşa Davranışçı) kültürlerde çok sık görülen bu durum söz konusu Müdürlük çalışanları için de geçerli olabilir. Demografik değişkenlere bakıldığında ise çalışanların yaşları, eğitim durumları, meslekleri ve çalışma yılları ile mobbing algısı arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca cinsiyet açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse sahaya yönelik sağlık hizmetlerinde olduğu gibi sağlık hizmetlerinin yönetsel bölümünde kadınların daha fazla sayıda çalıştığı, teknik ve idari hizmetlerde kadın ve erkeklerin yaklaşık olarak eşit oranlarda

istihdam edildiği görülmektedir. Ancak kadın çalışanların fazla olmasına rağmen yönetici pozisyonunda kadın oranının dramatik bir şekilde düştüğü görülmektedir. Bu da kadın çalışanlar için terfi ve görevde yükselmeye bir cam tavanın varlığına işaret olarak yorumlanabilir. araştırmanın geneline bakıldığında, kadınlar ve gençler olmak üzere iki grubun hassasiyetle yaklaşmak gerektiği düşünülmektedir.

Cinsiyet bakımından kadın katılımcı oranı erkeklerden fazla çıkmış olup sorular on faktör altında toplanmış ve sorulara verdiği cevaplara bakıldığında faktörler açısından farklı bir düşünce olmadığı gözükmemektedir. Bunun nedenleri iki grubunda mobbing algısı düşük olabilir ya da iki grubunda yüksek olabilir. Bunu ayırt etmek sonraki çalışmalarda geniş kapsamlı bir inceleme ve analiz yöntemleri kullanılabilir.

Araştırmada belirlenen on adet faktör içinde demografik olarak belirlenen altı adet değişkenden beş tanesi “Yönetim tarafından önemsenmeme” algısı faktörü ile gruplar arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Buda bize diğer bir faktör olan kariyerim yönetim tarafından engelleniyor faktöründe gruplar arasında fark çıkmasını doğrulamaktadır. Çalışanlar yönetim tarafından önemsenmediklerini düşündüklerinden kariyer planı olanlar bu planlarının yönetim tarafından engellendiğini düşünmektedirler.

Sorular ayrı olarak analiz edildiğinde 32. Soru olan “İşimi değiştirmek istiyorum” sorusuna verilen cevaplarda katılımcıların %35’i işyerini değiştirmek istediğini belirtmiş olması yönetim tarafından önemsenmediği ve kariyerini engelleneceği algısıyla da bağlantılanabilir

Buna göre öncelikle “Yönetim Tarafından Önemsensememe” faktörü dikkate alınmalı, öncelikle Yönetim tarafından çalışanların önemsenmesi, bu önemin çeşitli araçlarla vurgulanması büyük önem arz etmektedir.

Mobbing davranışının birey üzerinde olduğu kadar kurumlar üzerinde de zarar verici sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda mobbing ile mücadelede farkındalık oluşturulmalı ve farkındalığın artırılmasında da konu ile ilgili kurumlara ait bir bilgilendirme sistematiği oluşturulmalıdır.

Mobbingin tanımı tam yapılmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara gerekli destek sağlanarak sosyal bir sistem geliştirilmeli ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimler de bu konu üzerinde durulmalı.

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele için hizmet içi eğitimlerin verilmesi zorunlu yapılmalıdır.

Konuyu bilen uzman sayısı çok olmadığından, işyerinde psikolojik taciz konusunda uzmanlar istihdam edilmeli ya da yetiştirilmelidir.

Mobbing mağdurları yani çalışanlar açısından yapılacaklar ise Mobbing uygulayıcılarının ilk yararlanmaya çalışacağı alan iş yapma kabiliyeti ve performans olduğundan mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başlayana kadarki iş yapması ile, mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) başladıktan sonraki iş yapma şekilleri karşılaştırılarak, aradaki fark ortaya çıkarılmalı, mobbing yapan kişiye açık kapı bırakılmamalıdır.

Kişinin özel yaşamına kimlik cinsiyet vb. gibi durumlarda TCK'nın ilgili maddesinde belirtilen suçu oluşturduğuna istinaden savcılığa suç duyurusunda bulunabilir veya çalışılan kurumun Hukuk koordinatörlüğüne bu durumu iletmelidir.

Görevi olmayan konularda verilen gereksiz emirler ve uygulamalar yazılı olarak kayıt altına alınmalı ve güvenilir, gerektiğinde tanıklık edebilecek kişilerden destek alınmalıdır.

İlk fırsatta zorba; başka bir ifadeyle mobbing uygulayan kişi yetkililere rapor edilmeli, durumu kanıtlamak için gerekiyorsa, profesyonel tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır.

İş arkadaşlarına yaşananları anlatmalı, daha fazla etkili olmak için ekip olarak yetkililere başvurulmalıdır. Şahidin olmadığı zaman tacize uğrarsa, en yakın arkadaşına konu anlatılmalı, ve daha sonraki şahitlik yamak için şimdiden hazırlanmalı ve tacizci ile yalnız çalışmayan ortamlar tercih edilmeli, diğer çalışanlar haberdar edilmelidir.

Çalışanlar arasında olan psikolojik taciz olayına yöneticinin göz ardı etmesi ya da ilgisiz davranması durumu psikolojik taciz ihmali olarak değerlendirilmelidir. Çalışanların psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmeli ve bu tür davranışlardan korunmasına yönelik her türlü önlemler alınmalıdır.

İşyerindeki psikolojik taciz olayı kapsamında yapılan soruşturmaların tümüyle dışardan uzmanlar tarafından yapılması sağlanmalıdır. Psikolojik taciz uygulayanlar, bilgisi olduğu halde Mobbingi engel olmayanlar, öncelikli olarak uyarılmalıdır. Psikolojik taciz yapanların üstlerine yazılı olarak bilgi verilmelidir.

Bu araştırma sadece il sağlık müdürlüğün yönetsel kısmı olan başkanlıklarda yapılmıştır. Araştırma anketi katılımcılara bizzat araştırmacı tarafından uygulandığı için katılımcı sayısı sınırlı kalmıştır.

Bu araştırmanın İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı diğer birimlerinde (İlçe Sağlık Müdürlüğü, Hastaneler, Aile Sağlığı Merkezleri) diğer kurumlarda ve diğer sektörlerde daha geniş kapsamlı yapılacak araştırmalar için ışık tutacağını düşünülmektedir.

Sonuç itibari ile mobbing kurumlarda istenmeyen bir durum olup mobbing ile mücadele için yönetici pozisyonunda çalışanlara büyük sorumluluk düşmektedir bu bağlamda kurumsal olarak hakkaniyet çerçevesinde davranılması ve liyakat ilkelerine uygun görev dağılımı yapılması yaşamsal önem taşımaktadır.



7. KAYNAKLAR

- ALDIĞI, E. İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) Ve Örnek Bir Çalışma. İstanbul: Doğu Üniversitesi, 2011
- ARPACIOĞLU, G. "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz", *Human Resources Dergisi*, 2003: 10-11.
- ATMAN, Ü. "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing". *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi.*, 2012: 157-174.
- AYGÜN, H. A. Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2012: 98
- BİNGÖL, B. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi. İzmir: 2007
- BUDAK, G. Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, 2008. İzmir: Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, 1. Baskı, 2008.
- CUSACK, J. Workplace Bullying: Icebergs in Sight, Soundings Needed. *The Lancet*, 2000: 23,30.
- ÇARIKÇI, İ YAVUZ, H "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı. *Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 10*, 2008: 47-62
- ÇOBANOĞLU, Ş. İşyerinde duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- DAVENPORT, N, ve ELLIOTT D, SCHWARTZ R. Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.
- ÇAVUŞ M. F, DEMİR, Y. Mobbing'in Kişisel Ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:2, Sayı: 1*, 2009: 13-23.
- BİTİRİM, S, EGİNLİ, A. "Örgütlerde Kişilerarası İlişkilerde Bir Problem: Psikolojik Yıldırma (Aktörlerin ve Kurbanların İletişim Davranışları)", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, SAYI:24*, 2010,: 60.
- EİNARSEN, S. "The Nature and Causes of Bullying At Work,". *International Journal of Manpower*, 20 (1/2, 1999: 16-27.

- ERTÜRK, A. Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve Sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 2, Sayı 1*, 2013: 146-149.
- GÖKÇE, A. Mobbing İş Yerinde Yıldırma: Eğitim Örneği, Ankara, Pegem Akademi, . 2008: 15.
- GÜL, H, ÖZCAN, N. Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011: 107-134.
- GÜLDALI, O. “Çalışma yaşamında çalışana psikososyal ve psikosomatik açıdan acı veren travmatik bir deneyim: mobbing (yıldırma)”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2012: 23.
- GÜNGÖR, M. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınları, 2008.
- KAYA, Y. Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki. http://turkishstudies.net/Makaleler/1823225467_51Y%C4%B1ld%C4%B1zKaya-sos-853-. 2013. (15.04. 2019 tarihinde erişilmiştir).
- KIREL, Ç. “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”,. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.7*, 2007,,: 317-334.
- KÖŞKER, S. Kamu Kurumlarında Yaşanan Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. T.C. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul: (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haziran 2016.
- LEYMANN, H. İşyerinde Mobbing'in İçeriği ve Gelişimi. *Avrupa Birliği Çalışma ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 1996: 165-184.
- LİEFOOGHE, A.P.D, OLAFSSON, R. Scientists and amateurs mapping the bullying domain. *International Journal of Manpower*, 1999: 39, 40.
- MİZRAHİ, R. Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi cilt:5 No:2*, 2013: 443-452.
- ÖZGENER, Ş. İş Ahlakının Temelleri Yönetimsel Bir Yaklaşım. İstanbul: Nobel Yayınları 1.Baskı, 2004.

- SALİN, D, Hoel, H Organizational Antecedents of Workplace Bullying in Bullying and Emotional Abuse in the Workplace London, TaylorveFrancis(Örgütsel İşyerinde İstihbaratla Mücadele ve İşyerinde Duygusal İstismara Zorbalık Etmek). Taylor ve Francis, 2003: 43.
- SCHUSTER, B. "Rejection, Exclusion, and Harrasment At Work and in Schools" *European Psychologist* 1(4), 1996: 293-317.
- ŞAHİN, M. Özel ve Resmi Kurumlardaki Personellerin mobbinge ilişkin görüşleri. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 2010: 85- 98.
- TAŞ, İ. E, KORKMAZ, H. Kamu Kurumlarında Mobbing: Kahramanmaraş Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 2/1,, 2004: 29-55.
- TETİK, S. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010: 81-89.
- TINAZ, P. "İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing". İstanbul: Beta Yayınları, üçüncü baskı 2011.
- TINAZ, P. "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz",Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi,. İzmit,, 2007. 159-171.
- TINAZ, P. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006: 13-28.
- TINAZ, P. Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele. *MERCEK*, 2011: 58,65.
- TINAZ, P. "İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing". İstanbul: İstanbul Beta Yayınları, Üçüncü Baskı, 2011.
- TINAZ, P. 2005. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm> (Nisan 28, 2017 tarihinde erişilmiştir)."
- TINAZ, P. İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı:Nedenleri Ve Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi* (2: 2), 2004: 101,128.
- www.psychiatriegespraech.de/psychische_krankheiten/mobbing/mobbing_ueberblicp. 25 05 2019.

- YILDIRIM, F, YİĞİT, M. Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerindeki Etkileri. *Erciyes Üniversitesi Nevşehir İ.İ.B.F.,Dergisi* 2004: 7.
- YILDIZ, S, ELİŞ, S. Bullying Ve Depresyon Arasındaki İlişki :Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 2009 s.:* 133-150.
- YILDIZ, S, KILKIŞ, İ. “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2010: 75.
- YILMAZ, E. Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma. “Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama”. Isparta, 2015.
- YÜCETÜRK, E. “Bilgi Çağında Örgütlerin Görülmeyen Yüzü: Mobbing” İzmit: Beta Basım Yayın Dağıtım., 2003.
- YÜCETÜRK, E. Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları. “Düş Mü Gerçek Mi?” *Bilgi Yönetimi Dergisi, Temmuz, s.3., 2003: 2.*
- ZAPF, D. “Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work”,. *International Journal Of Manpower Johann Wolfgang Goethe-Universita cilt 20, sayı1/2 Mcb University Press, 1999: 70-85.*

Ek 1. Anket Forumu

Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Cinsiyetiniz	Erkek ()			Kadın ()	
2	Yaşınız	18-24 ()	25-31 ()	32-38 ()	39-45 ()	46 ve Üstü ()
3	Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Yüksekokul ()	Fakülte ()	Yük. Lisans ()	Doktora ()
4	Kadronuz	Sürekli İşçi ()	Hizmetli ()	Memur ()	Sağlık Personeli ()	Mimar Mühendis ()
		Uzman ()	Şube Müdürü ()	Başkan Yardımcısı ()	Başkan ()	
5	Hizmet Süreniz	1-3 ()	4-6 ()	7-10 ()	11-14 ()	15 ve Üstü ()
6	Çalıştığınız Birim	Sağlık Hizmetleri ()	Personel Hizmetleri ()	Kamu Hastaneleri Hizmetleri ()	Destek Hizmetleri ()	Acil Sağlık Hizmetleri ()
		Halk Sağlığı Hizmetleri ()				

SO RU NO	Mobbing Bilgi, Algı ve ve Davranış Durumu	Tamamen Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İş arkadaşlarım ile iyi ilişkilerim vardır	()	()	()	()	()
2	İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimde mutluyum	()	()	()	()	()
3	İş arkadaşlarım iş dışındaki görüşmelere beni çağırılmaz	()	()	()	()	()
4	İş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranırlar	()	()	()	()	()
5	İş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonuyla konuşurlar	()	()	()	()	()
6	İş arkadaşlarım arkamdan konuşur	()	()	()	()	()
7	İş arkadaşlarımla düşmanca ilişkilerim vardır	()	()	()	()	()
8	İş arkadaşlarım bana karşı düşmanca ilişkiler içerisindedirler	()	()	()	()	()
9	İş arkadaşlarımdan beni boykot ettiklerini düşünüyorum	()	()	()	()	()
10	İş arkadaşlarımdan beni reddettiğini ve bana arkadaşça olmayan tavırlarla yaklaştıklarını düşünüyorum	()	()	()	()	()
11	İş arkadaşlarımdan yazılı tehditler alıyorum	()	()	()	()	()
12	İşte aşağılayıcı sözlerin hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	()	()	()	()	()
13	Çevremde düşmanca bir havanın olduğunu hissediyorum	()	()	()	()	()
14	Çalışırken kendimi çok kaygılı hissediyorum	()	()	()	()	()
15	İş arkadaşlarım tarafından izlendiğimi	()	()	()	()	()

	düşünüyorum					
16	İş arkadaşlarımın benimle ilgili olarak dedikodu yaptıklarını düşünüyorum	()	()	()	()	()
17	Saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum	()	()	()	()	()
18	İş arkadaşlarım tarafından günah keçisi ilan edildiğimi düşünüyorum	()	()	()	()	()
19	İş arkadaşlarımın sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum	()	()	()	()	()
20	Molalarda yalnız kalıyorum	()	()	()	()	()
21	Kimsenin beni dinlemediğini düşünüyorum	()	()	()	()	()
22	Hafif derecede fiziksel şiddete maruz kalıyorum	()	()	()	()	()
23	Cinsel tacize maruz kaldığımı düşünüyorum	()	()	()	()	()
24	Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalıyorum	()	()	()	()	()
25	Dış görünüşüm ile dalga geçiliyor	()	()	()	()	()
26	Siyasi görüşlerim eleştiri odağı haline geliyor	()	()	()	()	()
27	İş arkadaşlarım kişisel eşyalarımın zarar veriyor.	()	()	()	()	()
28	İş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum	()	()	()	()	()
29	İş arkadaşlarım benim özel yaşamımla ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	()	()	()	()	()
30	İş arkadaşlarım benim dini inanışlarımla ilgili ilgili olarak gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	()	()	()	()	()
31	İş arkadaşlarımdan telefonla tehditler alırım	()	()	()	()	()
32	İşimi değiştirmek istiyorum	()	()	()	()	()
33	Çalıştığım kurumun benim bir parçam olduğunu	()	()	()	()	()

	düşünüyorum					
34	İşim benim temel yapı taşlarımdan biridir.	()	()	()	()	()
35	Kurumumun değerleri benim değerlerim sayılır.	()	()	()	()	()
36	Hiçbir şey işten daha önemli değildir	()	()	()	()	()
37	İşim benim için her şeyden önce gelir	()	()	()	()	()
38	Öncelikle ihtiyaçlarımla başında işin gelmesi yanlış bir şey değildir.	()	()	()	()	()
39	İş konusundaki bilgi eksikliği performansımı etkiler.	()	()	()	()	()
40	Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir	()	()	()	()	()
41	İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır	()	()	()	()	()
42	Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir	()	()	()	()	()
43	Aldığım ücrete uygun olmayan işler bana verilir	()	()	()	()	()
44	Gereksiz işler ile ilgili olarak çalışmam istenmektedir	()	()	()	()	()
45	İş ile ilgili ve iş dışındaki toplantılara çağrılmam	()	()	()	()	()
46	Kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	()	()	()	()	()
47	Yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor	()	()	()	()	()
48	Kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum	()	()	()	()	()

Ek 2 : Etik Kurul Kararı



www.uskudar.edu.tr
Altunizade Mahalləsi Haluk Türksoy Sokak No:14 34662 Üsküdar/İSTANBUL
T: 0216 400 22 22 F: 0216 474 12 56 bilgi@uskudar.edu.tr

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI


SAYI: 61351342-/ 2019-117

27/02/2019

Sayın Dr.Öğr. Üyesi Süreyya YILMAZ
(Davut KÖSEOĞLU)

Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 27/02/2019 tarihinde yapılan 02 No.lu toplantısında “İl Sağlık Müdürlüğüne Bağlı Birimlerde Çalışanlarının Mobbing (Psikolojik Yıldırma) Algısı” adlı araştırma projenizin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.


Doç. Dr. Cumhuri TAŞ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik
Kurulu Başkanı