

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TÜRK GEMİADAMLARININ MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisi Orçun GÜNDOĞAN**

**HAZİRAN 2017  
TRABZON**



**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**TÜRK GEMİADAMLARININ MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

**Orçun GÜNDOĞAN**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde  
"DENİZ ULAŞTIRMA İŞLETME YÜKSEK MÜHENDİSİ"  
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 30 / 05 / 2017**

**Tezin Savunma Tarihi : 08 / 06 / 2017**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. Özkan UĞURLU**

**Trabzon 2017**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı  
Orçun GÜNDOĞAN Tarafından Hazırlanan**

**TÜRK GEMİADAMLARININ MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**


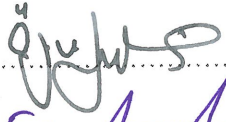

başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 23 / 05 / 2017 gün ve 1703 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Üyeleri**

**Başkan : Doç. Dr. Ersan BAŞAR**

**Üye : Doç. Dr. Özkan UĞURLU**

**Üye : Yrd. Doç. Dr. Ercan YÜKSEKYILDIZ**

  
.....  
  
.....  
  
.....

**Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ**

**Enstitü Müdürü**

## ÖNSÖZ

Öncelikle çalışmam boyunca değerli yardım ve katkılarıyla bana yol gösterip yönlendiren hocam Sayın Doç. Dr. Özkan UĞURLU'ya sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca yardım ve desteklerinden dolayı kadim dostum Arş. Gör. Davut PEHLİVAN'a ve tez çalışmam boyunca benden hiçbir yardımı esirgemeyen kıymetli arkadaşım Arş. Gör. Serdar YILDIZ'a teşekkür ederim. Son olarak benden maddi manevi desteklerini hiç esirgemeyen ailem babam Mehmet GÜNDOĞAN ve annem Muhabbet GÜNDAĞAN'a sonsuz teşekkür ederim.

Orçun GÜNDOĞAN  
Trabzon 2017

## TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “TÜRK GEMİADAMLARININ MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Doç. Dr. Özkan UĞURLU’un sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 08/06/2017

Orçun GÜNDOĞAN

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
YÜKSEK LİSANS TEZİ .....	IX
ÖZET.....	IX
SUMMARY .....	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XI
TABLolar DİZİNİ .....	XII
SEMBOLLER DİZİNİ.....	XIV
1. GENEL BİLGİLER .....	1
1.1. Giriş .....	1
1.2. Mobbing Tanımı ve Tarihsel Gelişimi .....	3
1.3. Mobbing Nedenleri .....	5
1.3.1. Örgütsel Nedenler .....	9
1.3.2. Saldırgandan Kaynaklı Nedenler .....	12
1.4. Mobbing Ayırt Etme Yöntemi .....	14
1.5. Mobbingin Sonuçları .....	18
1.5.1. Bireysel Sonuçlar .....	18
1.5.2. Örgütler Açısından Sonuçlar .....	20
1.6. Mobbing ile Mücadele .....	21
1.6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri .....	22
1.6.2. Örgütlerin Mobbinge Karşı Alabileceği Önlemler .....	23

1.6.3.	Mobbing ile Yasal Yollarla Mücadele.....	26
1.7.	Literatür Taraması .....	28
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	33
2.1.	Araştırmanın Modeli.....	33
2.2.	Veri Seti .....	34
2.3.	Çalışmada Kullanılan Materyal Metot ve Güvenirlilik Hesaplaması.....	35
2.4.	Araştırmanın Hipotezleri .....	37
3.	BULGULAR.....	39
3.1.	Çalışmanın Nicel Veri Setinden Elde Edilen Bulgular.....	39
3.1.1.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Anket Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Frekanslarının Dağılımı.....	39
3.1.1.1.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı .....	39
3.1.1.2.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarını Kısıtlama Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı .....	42
3.1.1.3.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sosyal İlişkilere Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı .....	43
3.1.1.4.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sosyal İtibara Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı .....	44
3.1.1.5.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı .....	46
3.1.1.6.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sağlığa Doğrudan Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı.....	47
3.1.1.7.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeyinin Ortalaması.....	48
3.1.2.	Yapılan Araştırmanın Normallik Testi .....	48
3.1.3.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Ortalaması .....	49
3.1.4.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Yaş Faktörüne Göre Ortalaması.....	50
3.1.5.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Medeni Halleri Faktörüne Göre Ortalaması .....	51

3.1.6.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalaması .....	52
3.1.7.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Mesleki Deneyim Faktörüne Göre Ortalaması .....	53
3.1.8.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Firmanın Sahip Olduğu Gemi Sayısı Faktörüne Göre Ortalaması.....	54
3.1.9.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemi Tipi Faktörüne Göre Ortalaması .....	55
3.1.10.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemi Tonajı Faktörüne Göre Ortalaması .....	56
3.1.11.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemide Bulunan Personel Sayısı Faktörüne Göre Ortalaması .....	58
3.1.12.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemideki Görev Faktörüne Göre Ortalaması .....	59
3.1.13.	Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldığı Mobbing Düzeyinin Korelasyon Analizi .....	61
3.2.	Çalışmanın Nitel Boyutundan Elde Edilen Veriler .....	62
3.2.1.	Vaka 1: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	62
3.2.2.	Vaka 2: Güverte Stajyeri, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	62
3.2.3.	Vaka 3: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	62
3.2.4.	Vaka 4: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim.....	63
3.2.5.	Vaka 5: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	63
3.2.6.	Vaka 6: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	63
3.2.7.	Vaka 7: 2. Mühendis, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim .....	64
3.2.8.	Vaka 8: Makine Lostromosu, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim.....	64
3.2.9.	Vaka 9: Güverte Stajyer, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim .....	64
3.2.10.	Vaka 10: 2. Mühendis, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim .....	64
3.2.11.	Vaka 11: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim.....	65
3.2.12.	Vaka 12: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim.....	65
3.2.13.	Vaka 13: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	65



3.2.14.	Vaka 14: 2. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim.....	65
3.2.15.	Vaka 15: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	65
3.2.16.	Vaka 16: 1. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	65
3.2.17.	Vaka 17: 2. Zabit, Kadın, 31-40 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	66
3.2.18.	Vaka 18: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	66
3.2.19.	Vaka 19: 1. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	66
3.2.20.	Vaka 20: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim.....	67
3.2.21.	Vaka 21: 1. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim.....	67
3.2.22.	Vaka 22: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	68
3.2.23.	Vaka 23: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim.....	69
3.2.24.	Vaka 24: 2. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim.....	69
3.2.25.	Vaka 25: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	70
3.2.26.	Vaka 26: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim.....	70
3.2.27.	Vaka 27: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim.....	71
3.2.28.	Vaka 28: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim.....	71
4.	İRDELEME VE TARTIŞMA .....	74
5.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
6.	KAYNAKLAR .....	83
7.	EKLER .....	94

## ÖZGEÇMİŞ

# YÜKSEK LİSANS TEZİ

## ÖZET

### TÜRK GEMİADAMLARININ MOBBİNG ALGISI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Orçun GÜNDOĞAN

Karadeniz Teknik Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı  
Danışman: Doç. Dr. Özkan UĞURLU  
2017, 93 Sayfa, 6 Ek Sayfa

Gemiadamları meslek yaşantısı boyunca kötü hava ve deniz koşulları, uygunsuz çalışma ortamı, yoğun iş temposu, armatör baskısı gibi faktörlerle sürekli yüz yüze kalabilmektedir. Bu koşullar gemi adamlarının mesleki sürekliliğini olumsuz etkileyerek deniz yaşantısını kısa sürede sonlandırmasına sebep olabilir. Gemi adamlarının meslek yaşantılarını etkileyen önemli sorunlardan biride mesleki mobbinglerdir. Gemilerde uygulanan yıldırıcı davranışlardan dolayı iş tatminsizliği oluşur ve mobbinge uğrayan personelin gemideki verimliliği düşebilir. Mobbing sonucu Gemide iletişim ve iş birliği azalır. Ayrıca Mobbing uygulamalarına maruz kalan bireylerin gemileri terk etmesi nedeniyle gemilerde tecrübe kaybı yaşanabilir. Uluslararası denizcilik örgütü IMO'nun ana hedeflerinden biride denizcilik mesleğini mesleğe yeni giren gemiadamlarına cazip hale getirmektir. Dolayısıyla bu gemi adamlarının maruz kaldığı sorunların belirlenmesi gerekir. Bu amaçla çalışmada gemiadamlarının mobbing algı düzeyi incelenmiştir. Mobbing uygulamalarının analizi için Leymann psikolojik terör ölçeği (LIPT) anketi kullanılmıştır. Çalışma Türk gemiadamı ehliyetine sahip 221 kişiye uygulanmıştır. Anket verilerinin değerlendirilmesi için SPSS 23 programı kullanılmıştır. Ayrıca, bu çalışmada gemiadamlarının gemilerde maruz kaldıkları mobbing uygulamaları ortaya konulmuş ve tavsiyelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Denizcilikte mobbing, Gemiadamları, Gemiadamlarının Mobbing algısı

## **Master Thesis**

### **SUMMARY**

#### **A STUDY ON MOBBING PERCEPTION OF TURKISH SEAFARERS**

**Orçun GÜNDOĞAN**

**Karadeniz Technical University  
The Graduate School of Natural and Applied Sciences  
Department of Maritime Transportation and Management Engineering  
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Özkan UĞURLU  
2017, 93 Pages, 6 Pages Appendix**

Seafarers are constantly faced with factors such as poor weather and sea conditions, inadequate working environment, intense work tempo, ship-owner pressure throughout their professional lives. These conditions can adversely affect the professional continuity of the seafarers and may lead to the end of marine life in a short time. One of the important problems affecting the professions of seafarer is occupational mobbing. The mobbings that are applied to the crew in the ships results with job dissatisfaction. Seafarers who are exposed to mobbing drops effectivity. The result of mobbing is reduced communication and cooperation on board. In addition, the loss of experience is occurred in the ships when the individuals who have been exposed to mobbing implementation leave the ships. One of the main objectives of the international maritime organization (IMO) is to make the maritime profession attractive to newly arrived seafarers. Therefore, it is necessary to identify the problems that these seafarers are exposed to. For this purpose, level of mobbing perception of seafarers was studied in the study. A questionnaire based on the Leymann psychological terror scale (LIPT) was used for the analysis of mobbing practices. The study was applied to 221 persons who have a Turkish seafarer's license. SPSS 23 program was used to evaluate the questionnaires. In addition, in this survey, mobbing practices that seafarers are exposed to on ships have been put forward and recommendations have been made.

**Key Words:** Mobbing, Mobbing in Maritime, Seafarers, Mobbing Perception of Seafarers

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Şekil 1. Mobbingin nedenleri ve sonuçları .....	9
Şekil 2. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi tekerleği.....	26
Şekil 3. Nitel verilerden elde edilen yıldırıcı davranışlar .....	73



## TABLolar DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1.	Korelasyon Katsayısı ..... 36
Tablo 2.	Beşli Likert Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilmesi ..... 37
Tablo 3.	Gemiadamlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı ..... 40
Tablo 4.	Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarını Kısıtlama'ya Yönelik Verilen Cevapların Dağılımı..... 42
Tablo 5.	Sosyal İlişkilere Saldırı'ya Yönelik Verilen Cevapların Dağılımı ..... 44
Tablo 6.	Sosyal İtibara Yönelik Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı ..... 45
Tablo 7.	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Saldırı'ya Yönelik Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı..... 46
Tablo 8.	Sağlığa Doğrudan Saldırı'ya Yönelik Sorulara Verilen Cevapların Dağılımı . 47
Tablo 9.	Gemiadamlarının Mobbing Algı Düzeyi Ortalamaları..... 48
Tablo 10.	Normallik Testi ..... 49
Tablo 11.	Gemiadamlarının Cinsiyetlerine Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalaması ..... 49
Tablo 12.	Gemiadamlarının Yaşlarına Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları ..... 50
Tablo 13.	Yaş Faktörünün Post Hoc Testi ..... 51
Tablo 14.	Gemiadamlarının Medeni Hale Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları ..... 51
Tablo 15.	Gemiadamlarının Eğitim Durumlarına Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları..... 52
Tablo 16.	Gemiadamlarının Mesleki Deneyimlerine Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları..... 53
Tablo 17.	Gemiadamlarının Firma Büyüklüklerine Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları..... 54
Tablo 18.	Gemiadamlarının Gemi Tiplerine Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları ..... 56
Tablo 19.	Gemiadamlarının Gemi Tonajına Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları ..... 57
Tablo 20.	Gemiadamlarının Gemide Bulunan Personel Sayısına Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları..... 58
Tablo 21.	Gemiadamlarının Gemideki Görevine Göre Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Ortalamaları ..... 59
Tablo 22.	Gemiadamlarının Maruz Kaldığı Mobbing Düzeyinin Korelasyon Analizi .... 61

Ek Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Anket Soruları ve Frekans Dağılımı .....	93
Ek Tablo 2. Mobbing Algı Düzeyi Anketi .....	97



## SEMBOLLER DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
f	: Frekans
Gv	: Güverte
HSCL	: Hopkins Belirti Kontrol Listesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
IMO	: Uluslararası Denizcilik Örgütü (International Maritime Organization)
ITF	: Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu (International Transport Workers Federation)
KPT	: Kaptan
LIPT	: Leymann'ın psikolojik terör ölçeği (Leymann Inventory of Psychological Terror)
Mk	: Makine Zabiti
N	: Gözlem Sayısı
NAQ	: Negatif Davranış Anketi
Ort	: Ortalama
r	: Korelasyon
Sig.	: Önem Değeri
Ss/Std	: Standart Sapma
t	: t Değeri
WBI	: İşyeri Zorbalık Araştırma Enstitüsü (Workplace Bullying Institute)
WHS	: İş Tacizi Ölçeği (Work Harassment Scale)

## 1. GENEL BİLGİLER

### 1.1. Giriş

İş yerinde zorbalık konusuyla ilgili araştırmalar yaklaşık otuz yıl önce başlamış ve son yirmi yılda dünya çapında artmıştır (Wheeler vd., 2010). İş yerinde yıldırıcı davranışları tanımlamak için literatürde farklı terminolojiler mevcuttur. Leymann, Matthiesen ve Raknes gibi bazı araştırmacılar (Leymann, 1996; Matthiesen vd., 1989) bu olguyu tanımlamak için “mobbing” ifadesini kullanmışken diğer bazı araştırmacılar (Einarsen vd., 2011; Rayner, 1997; Zapf vd., 1996) “workplace bullying” (işyerinde zorbalık) terimini kullanmıştır. Ayrıca, “emotional abuse” (duygusal taciz), “intimidation” (gözdağı verme), “work or employee abuse” (iş veya işçi tacizi), “mistreatment” (kötü muamele), “harassment” (rahatsızlık verme), “psychological terror” (psikolojik terör), “verbal abuse” (sözlü taciz), “victimization” (kurban etme) gibi terimlerle de literatürde karşılaşılmaktadır (Björkqvist vd., 1994; Brodsky, 1976; Leymann, 1996; Namie, 2003; Schultz vd., 2004). Bu ve benzeri “taciz”, “zorbalık” ve “mobbing” gibi terimler birbirlerinin yerlerine sıklıkla kullanılmıştır (Herscovis, 2011; Waggoner, 2003).

Güncel ve akademik olarak iş yerlerinde zorbalık, bir ilgi alanı olarak tanımlanır ve bir araştırma alanı olarak kabul edilir (Branch vd., 2013). Konu hakkında yapılan çalışmalar mobbingin işyerlerinde en yaygın olarak karşılaşılan unsurlardan biri olduğunu göstermektedir. Avrupa’da yapılan çalışmalarda işyeri zorbalığının yaygınlığının %10 ile %15 arasında değiştiği belirtilmiştir (Einarsen vd., 2010). Avrupa’nın yanı sıra Kuzey Amerika’daki araştırmalar da benzer bir yaygınlık göstermektedir (Keashly ve Jagatic, 2011; Leymann, 1996; Vartia, 1996). Ancak bu yaygınlık mobbingin nasıl tanımlandığına göre oldukça dramatik bir şekilde farklılık göstermektedir. Leymann’a göre bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi için altı ay süreyle haftada en az bir kere olmak üzere devam etmesi gerekirken (Leymann, 1996), bazı araştırmacılara göre ise mobbing olarak tanımlanabilmesi için gereken süre daha azdır (Crawford, 1997; Einarsen vd., 2011; Nielsen vd., 2011; Zapf vd., 2011). Bu durum araştırmacılar için devam eden bir ikilemdir.

Mobbing kişilerin ruhsal, ekonomik ve sosyal hayatlarını etkilemesi ile birlikte kişinin çalıştığı örgütleri de etkilemektedir (Hogh vd., 2011). Mobbing uygulamasının şiddetli olduğu işyerlerinde çalışanlar o işyerlerinden ayrılma eğiliminde olurlar ve bu



durum örgüt içi huzursuzluk ve kalifiye eleman kaybını beraberinde getirir (Bolman ve Deal, 1991; Kivimäki vd., 2000; Quine, 1999). Mobbing, mağdurlara ve şirketlere olan etkisinin yanında bu davranışlara tanık olanları da en az fiili şekilde maruz kalanlar kadar etkilemektedir (Mayhew vd., 2004; Niedhammer vd., 2006). İş yerinde zorbalığın sonucu olarak örgütlerde verimlilik kaybı yaşanır. Bunun yanında işe devamsızlıklar ve işten ayrılmalar artar (Einarsen, 2000; McCarthy ve Barker, 2000).

Deniz yolu taşımacılığı, uluslararası taşımacılığının en önemli parçasıdır. Dünyanın birçok yerindeki denizciler çok tehlikeli ve zor koşullar altında çalışmaktadır (Harati-Mokhtari vd., 2007). Hatta geçmişte bazı zamanlarda paralarının ödenmediği ve yabancı ülke limanlarında terk edildiği durumlarda söz konusu olabilmekteydi. Bu sorunlar küresel boyutta ilerledikçe gemiadamlarının çalışma koşulları da tartışılmaya başlanmıştır. Bu amaçla 125 ülkede 5 milyondan fazla üyesi bulunan, 500 sendikanın temsil edildiği Uluslararası Taşımacılık Çalışanları Federasyonu-ITF (International Transport Workers' Federation-ITF) kurulmuştur (Long, 2003). Gemi adamları meslek yaşantısı boyunca kötü hava ve deniz koşulları, uygunsuz çalışma ortamı, yoğun iş temposu, armatör baskısı gibi faktörlerle sürekli yüz yüze kalmaktadır (Harati-Mokhtari vd., 2007; Uğurlu, 2015, 2016; Uğurlu vd., 2017). Bu koşullar gemiadamlarını olumsuz etkileyerek gemilerde istenmeyen durumlara sebebiyet vermektedir (Chauvin vd., 2013; Er, 2005; Uğurlu vd., 2015). Diğer meslek grupların da olduğu gibi deniz taşımacılığında da mobbing gemiadamlarının meslek yaşantılarını olumsuz yönde etkiler. Gemilerde uygulanan mobbing davranışları sonucu iş tatminsizliği oluşur ve mobbinge uğrayan personelin gemideki verimi düşer (McCarthy ve Barker, 2000; Rowshan, 2003). Mobbing sonucu, çalışanlarda iletişim ve iş birliği azalır (Davenport vd., 2003). Ayrıca Mobbing uygulamalarına maruz kalan bireylerin mesleği bırakması sonucu tecrübeli iş gücü kaybı yaşanabilir (Berthelsen vd., 2011; Bolman ve Deal, 1991; Tınaz, 2006). Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (IMO) ana hedeflerinden biri de denizcilik mesleğini gemiadamlarına cazip hale getirmektir (IMO, 2011). Dolayısıyla gemiadamlarının maruz kaldığı bu sorunların belirlenmesi gerekir.

Bu çalışmada, mobbing hakkında yayınlanmış çeşitli literatür kaynakları taranarak yıldırıcı davranışlara sebebiyet veren faktörler ve bu olgu ile mücadele yöntemleri incelenmiştir. Çalışmanın devamında Türk gemiadamlarının mobbing olgusu analizi için yapılmış olan anket çalışması değerlendirilmiş ve çıkan sonuçlar paylaşılmıştır. Ayrıca, mobbinge maruz kalmış gemiadamlarının yaşadıkları olay özeti, gemilerde yaşanan yıldırıcılara örnek teşkil etmesi amacı ile bulgularda incelenmiştir. Sonuç olarak, Türk

gemiadamlarının mobbing algı düzeyi hesaplanmış ve gemilerde en çok maruz kalınan yıldırıcı davranışlar belirlenmiştir.

## 1.2. Mobbing Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

“Mob” sözcüğü kalabalık bir grup tarafından yasadışı olarak uyguladığı şiddet eylemiyle ilişkilidir. Latince “*mobile vulgus*” türetilen sözcük kararsız kalabalık anlamına gelmektedir. Fiil olarak mob kelimesi toplanmak, saldırmak ve rahatsızlık vermek anlamına gelmektedir (Davenport vd., 2003).

İlk kez 1960’ların başında mobbing kavramı bir etolojist olan (hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı) Konrad Lorenz (Lorenz, 1971) tarafından bir grup hayvanın bir yabancıyı veya bir düşmanı uzaklaştırmak için yapılan davranışlar olarak tanımlanmıştır (Schuster, 1996). Daha sonra Peter Paul Heineman (Heinemann, 1972) bir sınıfta ki çocukların davranışlarıyla ilgilenmiş ve bir grup çocuğun başka bir çocuğa yönelik yıldırıcı davranışlarını tanımlamak için mobbinge benzer anlama gelen zorbalık (Bullyng) terimini kullanmıştır. Heinz Leymann 1980’lerin başında bu tip davranışların iş yerlerinde de olduğunu gözlemlemiştir. Leymann, okullarda ki çocuklar arasında yaşanan zorbalık ile iş yerlerinde ki yetişkinler arasında ki yıldırıcı davranışlar arasında keskin bir fark ortaya koymuştur. Okul çağında ki çocukların bu davranışları genellikle fizikselken, iş yerlerindeki davranışların ise fiziksel şiddetten daha ziyada karmaşık olduğunu örnek olarak kurbanın sosyal hayattan izole edildiğini belirlemiştir. Bu yüzden ise “Bullyng” tabiri yerine “Mobbing” demeyi uygun görmüştür (Leymann, 1996).

“Bullyng” terimi İngiltere’de yaygın olarak kullanılırken bazı İngilizce konuşan ülkelerde ise bu tür davranışları tanımlamak için Leymann’ın terimi olan mobbing kullanılmaktadır (Einarsen, 2000). Bu iki terimde birbirinin yerine sıklıkla kullanılabilir (Davenport vd., 2003; Hershcovis, 2011; Waggoner, 2003). Mobbing davranışları üzerine yapılan araştırmalarda, “Bullyng” ve “Mobbing” terimleri ile kastedilen davranışların aslında belirsiz olduğu ifade edilmiştir (Cassito vd., 2003; Coyne vd., 2004; Davenport vd., 2003; Espelage ve Swearer, 2003; Rayner, 1997). Yani yaşanan olayların hangi amaçla gerçekleştiği mobbing olgusunun varlığını etkilemektedir.

İngiliz gazeteci Andrea Adams (Adams, 2014) 1988 yılında mobbing olgusunu medyada işleyen ilk isim olmuştur. 1992 yılında ise “iş yerinde zorbalık: nasıl karşı konulabilir ve üstesinden gelinir” (bullying at work: how to confront and overcome) isimli

çalışmasını yayınlamıştır. Adams, çalışmasında “bullying” terimini devamlı olarak kusur bulma ve kişileri küçük düşürme olarak kullanmıştır (Adams, 2014; Mustafa ve Bulut, 2009).

Birçok tanımlamaya rağmen mobbing konusunda kabul edilmiş kesin bir tanım bulunmamaktadır (Nielsen vd., 2017; Rayner vd., 1999; Zapf vd., 1996). En geniş çapta mobbing, iş hayatında psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır (Crawford, 1997; Tomić, 2012). Mobbing, bir veya birkaç kişiye karşı örgüt içerisinde ki bir veya daha fazla kişinin istenmeyen ve potansiyel olarak zararlı olan davranışları tekrarlı bir şekilde uygulanması olarak tanımlanır (Leymann, 1990; Olweus, 1991). İş yerinde mobbing zamanla artan bir süreç olarak tarif edilir (Einarsen vd., 2011). 1990’lı yıllardan bu yana mobbing, çalışma ortamları için çok yaygın ve ciddi bir sorun olarak tespit edilmiştir (Hogh vd., 2011). Avrupa’daki işçiler arasında mobbing algı düzeyinin, kültürel faktörlere ve operasyonel şekle bağlı olarak %3 ile %15 arasında yaygınlık gösterdiği tahmin edilmektedir (Zapf vd., 2011). İş yerinde mobbinge uğrama, literatürde sık rastlanan işyeri sorunları arasında yer almaktadır (Bowling ve Beehr, 2006; Hauge vd., 2011; Jennifer vd., 2003; Johan Hauge vd., 2007). Mobbing, bir veya birkaç zorba ile mağdur arasındaki kişiler arası bir sorun olmasının yanında, grup dinamikleri ile örgüt dinamikleri arasındaki etkileşime de zarar verir (Duffy ve Sperry, 2011; Liefoghe ve Mac Davey, 2001; O’Moore ve Lynch, 2007; Vandekerckhove ve Commers, 2003). Dolayısıyla bu tip olumsuz davranışların ortaya çıkma nedenleri üzerinde yapılan araştırmalar, zorbalık vakalarının bireylere ve örgütlere yönelik zararlı sonuçlarının önlenmesi açısından oldukça önemlidir (Reknes vd., 2014).

Yapılan araştırmalarda, mobbingin çalışma ortamı kaynaklı psikolojik bir sorun olduğu belirtilmiştir (Leymann, 1990). Bu sorun maruz kalan çalışanı işyerinden uzaklaşmasına sebep olabilmektedir (Bolman ve Deal, 1991). Başlarda rekabetten kaynaklı bir sorun olduğu düşünülmüştür. Fakat bu olgunun varlığı ve boyutunun büyüklüğü daha önce fark edilememiş ve istifa eden çalışanlar arasında sık sık rastlanılmıştır (McCarthy ve Barker, 2000). Bu olguya “mobbing” ismi verilmiştir (Leymann, 1990; Matthiesen vd., 1989; Tınaz, 2006).

Mobbing, örgütlerin içerisindeki bireyler arasında çatışmaya yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşmesiyle kendini gösteren, örgütün yapısını bozan, örgüt içerisinde ki çalışanların iş tatmini ve çalışma huzurunu olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur (Rowshan, 2003; Vartia, 1996). Kısaca mobbing bir örgütün içinde çalışanların, kişileri rahatsız edici, ahlak dışı söz ve davranışlarla taciz ettikleri, başkasına karşı

psikolojik şiddet uyguladığı bir eylemdir (Crawford, 1997). Bu eylemi gerçekleştiren kişinin amacı, örgütte bulunmasını istemediği kişilere baskı yaparak onları yıpratmak ve örgütten ayrılmalarına neden olmaktır (Berthelsen vd., 2011; Bolman ve Deal, 1991; Tetik, 2010). Bunun altında yatan sebepler ise hâkim olma, boyun eğdirme, kıskançlık, koltuk kaybı endişesi gibi faktörler olarak sıralanabilir. Mobbing, İş yeri huzurunu ve çalışanların iş tatminini bozan bir sorun olarak karşımıza çıkar (Kırel, 2007; Rowshan, 2003; Tınaz, 2006). Ahlaki taciz, iş yerinde zorbalık, psikolojik terör, sözlü saldırılar, iş yerinde düşmanca tavırlar mobbing yerine literatürde kullanılan diğer terimlerdir (Adams, 2014; Björkqvist vd., 1994; Citoni vd., 2012; Leymann, 1990; Matthiesen vd., 1989).

### 1.3. Mobbing Nedenleri

Mobbinge neden olan olaylara yönelik yapılan çalışmalarda başlıca iki konu ele alınmıştır. Bu konular; mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörlerdir (Einarsen, 1999). Ayrıca bazı çalışmalarda mobbingin nedeni olarak mobbingi uygulayanın zor kişiliği olduğu belirtilmiştir (Seigne, 1998). Aslında mobbing davranışlarına neden olan belirli bir neden yoktur (Zapf, 1999). Birçok sebepten dolayı mobbing ortaya çıkabilir. Mobbing mağduru ve faili arasında bir anlaşmazlıkla ortaya çıkar (Felson ve Tedeschi, 1993; Vartia, 1996). Mobbing mağduru boyun eğmeği kabul etmediği, failin kontrolüne direnç gösterdiği için öfkelenen ve mağdura karşı tutumunu gittikçe sertleştiren mobbing uygulayıcısı harekete geçer (Crawford, 1997; Van de Vliert vd., 1998). Mobbing uygulayıcısı, kurbanını kendi iradesine bağımlı hale getirmek amacıyla onun özsaygısına ve özgüvenine saldırır (Field, 1996; Lewis, 2006). Mobbing uygulayıcısı bu davranışla, kurbanın özsaygısını kaybettirerek, onu kendine karşı saygılı, terbiyeli ve koşulsuz itaat eden bir birey haline getirmeye çalışır (Tutar, 2004). Çalışma koşulları o kadar ağırlaştırılır ki çalışan gönüllü olarak istifa etmek zorunda kalabilir (Berthelsen vd., 2011).

İşyerlerinde mobbing oluşmaya başlamadan önce bazı belirtileri vardır. Mobbing, belirli zaman aralıklarında ve düşmanca davranışların tekrarı sonucu olarak ortaya çıkar ve mobbingi uygulayan ile mağdur arasında güç eşitsizliği vardır. Mobbing davranışları belirli bir strateji izlenerek ve isteyerek uygulanır (Vartia-Väänänen, 2003).

Çoğu insan kendi davranışlarını ve algısını meşru ve hatta ahlaki görmektedir (Seigne, 1998). Bu nedenle, tarafların suçlamaya ilişkin bilgi, davranış ve de algılamalarına ilişkin hesapları son derece önemlidir. Mobbing mağdurları arasında yapılan

araştırmada, mağdurların hepsi mobbing uygulayıcısının zor kişiliğinden ve zorbalığından bahsetmiştir. Mağdurların bir kısmı ise, mobbingin nedenini iş yerindeki mevkilerinden kaynaklı olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca mağdurlar mobbing uygulayıcılarının kıskanç olduklarını vurgulamıştır (Einarsen, 1999; Rayner, 1997; Seigne, 1998).

Pamela Lutgen-Sandvik mobbingin oluşma süreci hakkında bir model oluşturmuştur (Lutgen-Sandvik, 2003). Bu modele göre mobbing aşamalar halinde gerçekleşir. Mobbingin oluşma aşamaları aşağıdaki şekilde özetlemiştir oluşma süreci modeli aşağıda sıralanmıştır:

- Başlangıç zamanı; bu yaşanan ilk olayda, zorbalık sürecinin döngüsü tetiklenir. Tetikleyici olaylara örnek olarak ise yeni bir işe başlamak (Rayner, 1997), işyerinde çatışma yaşamak (Leymann, 1990), şahsiyetlerin veya değerlerin çatışması, yönetici üzerindeki baskı artışı, amirin veya çalışanın kişisel yaşamı verilebilir.
- İlerleme zamanı; mobbing uygulayıcısı katı bir disiplin uygulayarak güç eşitsizliğinin ona vermiş olduğu yetkiyle ve yasal dayanaklarla mağdur üzerindeki baskısını arttırır.
- Dönüm noktası; bu aşamada mobbing uygulayıcısının iletişimi daha olumsuz, kişisel ve hasar verici hale gelir. Yine bu aşamada dört temel davranış vardır. Bunlar tekrarlanan eleştiri, dağlama, yapılan hareketlere destek arayışı ve çalışanın yerini değiştirme. Herhangi bir küçük hata sonucunda mağdur daha fazla eleştiriye maruz kalabilir.
- Örgütün içine düştüğü çelişki; üst yönetim genellikle mobbing olaylarında hedefi göz ardı ederek istismar eden kişi ile birleşmektedir (Hirigoyen, 2000). Fakat Bazı durumlarda üst yönetimin bu kötü davranışlar neticesinde olaya müdahale ederek mağduru desteklediği durumlarda söz konusu olabilmektedir. Bu durumda mobbing olayının büyümesi engellenerek ortam daha iyimser bir hale dönüştürülebilir.
- İzole etme ve sessiz kalma; işyerinde suiistimal, korku ve yıldırma gibi son aşamalarda hedefler ve olaya tanıklık edenler etkili bir şekilde susturulur. Mobbingi gerçekleştiren kişi söylenti yayarak, iftira atarak, alay ederek hedefinin itibarını manipüle ederek mağduru yıldırmaya çalışır. Bu aşamada mobbing uygulayıcısının üst yönetimden aldığı destek son derece önemlidir.

Mobbing uygulayıcısı üst yönetimin sessiz kaldığı durumlarda bunu bir avantaj olarak kullanır.

- Ayrılma; son aşamada hedefler çalışılan örgütten ayrılmak zorunda bırakılır (Berthelsen vd., 2011). Bu durum Kovulma, uzun süre görevinin askıya alınması veya istihdam sonlandırılması şeklinde sonuçlanabilir. Çalışma koşulları kişiyi örgütü terk etmeye zorlayacak şekle gelmiştir.

Bu bahsedilen temel nedenlerle birlikte, işyerlerinde mobbinge neden olan birçok etkende vardır; bu nedenlerden bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz (Einarsen ve Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Seigne, 1998; Tutar, 2004):

- İş tasarımındaki yetersizlik
- Örgütlerde yetersiz liderlik
- Mağdurun mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğü
- Örgütte moral standartlarının düşüklüğü

Mağdurun yetenekleri, ahlaklı oluşu, kurallara uygun hareketleri, örgütteki yanlışların ve eksikliklerin farkında oluşu, mobbing sürecini başlatmada etkili olabilir. Diğer mobbing sebepleri ise; yönetim zafiyeti, kavgacı kişilik, yoğun iş yükü, liderin ya da yöneticinin yetersizliği, iş yetiştirme baskısı, yöneticiliğin aşırı kuralcılığı, örgütün gerginliği, yetersiz kazanç, gergin iş arkadaşları, yetersiz personel, örgüt kültürü ve iş güvensizliği olarak sıralanabilir (Hubert ve Van Veldhoven, 2001; Leymann, 1996; Tutar, 2004; Vartia, 1996; Zapf, 1999).

Mobbing failini mobbinge yönlendiren sebeplerin başında, duygusal zekadan yoksun olma, empati yapamama, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar, insani ve etik değerlerden yoksun olmak gibi etkenler vardır (Lewis, 2003). Ayrıca, mobbing uygulayıcısının çalıştığı işi ve iş yerinde ki pozisyonunu kaybetme korkusunu da hesaba katmamız gerekir. Bu tip tacizcilerin büyük bir kısmı güvensizlik, korku ve kıskançlık gibi olumsuz duygu karakterlerine sahiptirler (Rayner, 1997; Seigne, 1998). Leymann'a göre tacizciler kendi eksik olduğu taraflarının telafisi için mobbinge başvurmaktadırlar (Çobanoğlu, 2005; Leymann, 1990).

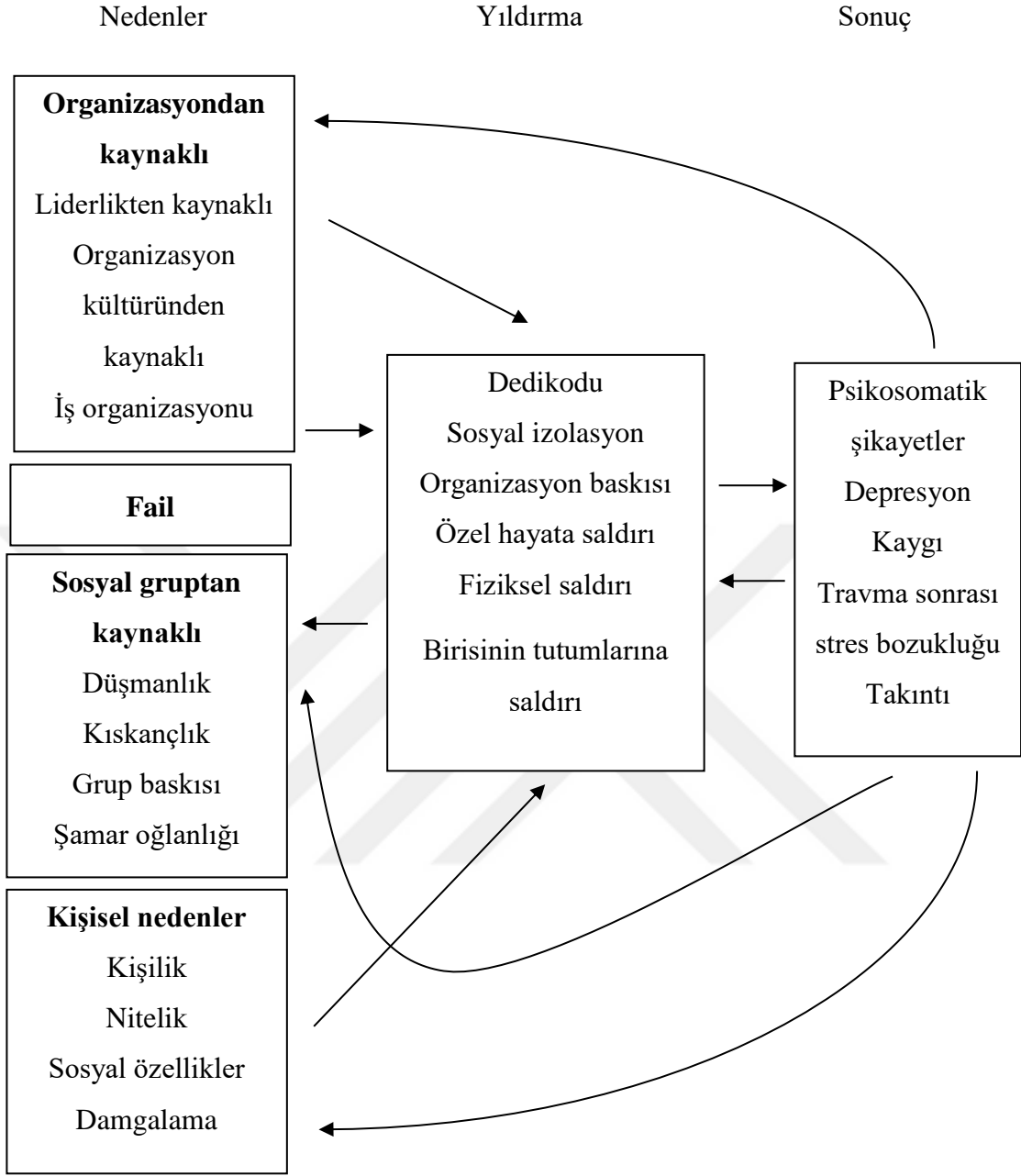
İş yerlerinde mobbing, sadece zorba bir idareci gibi tek bir nedene bağlanamaz. Mobbing, her biri kendi içinde kendi rolünü oynayan, bir diğer faktörle iletişim halinde, birbirlerini etkileyen dört faktörden oluşmaktadır (Davenport vd., 2003). Bunlar;

- Yıldırıcı davranışlarda bulunanın psikolojisi ve nedenleri,
- Örgütün kültürü ve yapısı,

- Mobbing mağdurunun kişiliği, psikolojisi ve şartları,
- Taraflar arasında baş gösteren bir anlaşmazlık

Literatürde mobbinge neden olarak gösterilen birbiriyle ilişkili üç faktör üzerinde durulmuştur. Bunlar; Örgütsel nedenler, sosyal nedenler ve kişisel nedenlerdir (Akar vd., 2011; Bowling ve Beehr, 2006; Crawford, 1997; Vartia, 1996).

Bugüne kadar yapılan çalışmalar mobbingin nedenini anlamak için yetersiz kalmıştır. Metodolojik problemler mobbing olgusunun araştırılmasını engellemektedir. Genellikle araştırmalarda, kurbanlarla yapılan bol miktarda mobbing olgusunu tanımlayıcı görüşmeler olmuştur. Ancak mobbing failleri ile mobbing oluşumunu gözlemleyen kişilerin görüşleri alınmaz. Mobbinge neden olan birçok sebep dikkate alınmalıdır ve birden çok sebep eş zamanlı olarak mobbinge neden olabilir (Zapf, 1999). Şekil 1. de mobbingin nedenleri ve sonuçları arasında ki ilişki gösterilmiştir.



Şekil 1. Mobbingin nedenleri ve sonuçları (Zapf, 1999).

### 1.3.1. Örgütsel Nedenler

Özellikle bir organizasyonun kültürü ve liderliği iş yerinde mobbingi güçlendirir ve teşvik edebilir (Crawford, 1997). Kültür, bir organizasyonun değerleri, inançları ve geleneklerinden oluşur. Örgütün kültürü, bazı çalışanlarda işlerini yapma becerilerine zarar verecek kadar rahatsız edici, korkutucu veya düşmanca olabilir. Mobbingin bir örgütte sürekli olarak meydana gelmesi için, örgüt kültürünün bu tür tacizleri “kabul edilebilir”



görmesi gerekir (Duffy ve Sperry, 2007; Fitzgerald vd., 1994). Böyle bir örgütte “agresif davranma izni” düşüncesi hakimdir. Böyle bir anlayışın örgüt kültüründe olmadığı durumlarda mobbing uygulayıcısı diğer çalışanlar tarafından dışlanır (Duffy ve Sperry, 2007).

Buna ek olarak mobbing, yönetim kaynaklı olarak da ortaya çıkabilir (Adams, 2014). Bir örgütün mobbing eğilimi olsa bile, yönetim tarafından buna müsaade edilmiyorsa bir birimde ortaya çıkmaz ya da en azından süreklilik arz etmez (Fitzgerald vd., 1994). Örgütsel dinamiklerin güçlü olduğu durumlarda nadiren de olsa yönetici bu dinamiklere karşı direnebilir. Bazen bir yönetici mobbinge katılabilir ya da mobbingi başlatabilir. Bazense alt düzey bir yöneticinin mobbing uyguladığını bilir ancak yetkisine zarar vereceğini düşünerek buna müdahale etmeyebilir (Duffy ve Sperry, 2007).

Örgütlerde mobbinge neden olan diğer bir etkende şirket kültürü ya da şirket etiği konularında yaşanan zafiyetlerdir (Cassito vd., 2003; Çobanoğlu, 2005; Einarsen ve Skogstad, 1996; Vartia, 1996).

Bir örgütün;

- Kötü yönetilmesi,
- Aşırı rekabetçi ortam,
- Yoğun çalışma stresi,
- İşyerlerinin küçülmesi veya yeniden yapılanma faaliyetleri de mobbinge neden olabilir.

Örgütlerin kötü yönetiminin bazı belirtileri mevcuttur:

- Aşırı disiplin anlayışı,
- Verimliliği arttırmak için oluşturulan baskı,
- Yoğun bir şekilde sonuçlara yönelmek,
- Yetersiz iletişim,
- Açık kapı politikalarının var olmaması,
- Ekip çalışmasının yetersiz oluşu,
- Eğitim eksikliği,
- Yanlış bir işe yerleştirme

Her türlü örgüt için maliyet, rekabet ve verimlilik şüphesiz ki önemlidir. Bunlara aşırı derecede yoğunlaşırken, bir şirketin en önemli sermayesi olan insan kaynaklarının göz ardı edilmemesi gerekir (Vartia, 1996). Üstlerin astlara, astların üstlere ve eşit düzeydeki

çalışanların birbirine uyguladığı olmak üzere örgütlerde üç tip mobbing türü ile karşılaşılır. İş stresini yoğun yaşayan işletmelerde, orta düzey yöneticiler, üst düzey yöneticilerin baskısı sebebiyle astlarına mobbing davranışlarında bulunabilirler. Alt düzey yöneticiler ise çalışma ortamında uğramış oldukları stresin sonucu olarak üstlerine karşı mobbing uygulayabilirler (Leymann, 1996). Ancak astların üstlere uyguladığı mobbing olaylarına diğer vakalara oranla çok az rastlanmaktadır (Rayner vd., 1999; Zapf vd., 1996). Firmaların iş yaşantısı rekabete dayalıdır (Cassito vd., 2003). Şirket küçülmeleri, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri kaçınılmaz olabilir. Bu süreç mobbinge sebebiyet verebilir. Bu gibi ortamlarda kendi işlerini kaybetmekten korkan kişiler, rakiplerine yıldırıcı davranışlarda bulunabilirler (Namie, 2003; Rayner, 1997; Vartia, 1996). Bu gibi zorunlu değişikliklerde insanlara psikolojik destek vermek, onların çalışabileceği yeni işler bulmak veya hak ettikleri tazminatı ödemek gerekir (Çobanoğlu, 2005).

Örgütlerde mobbingin nedenleri olarak, iş tatminsizliği ve negatif iş ortamı gibi örgütsel etkenler de gösterilmektedir (Kırel, 2007; Rowshan, 2003). Leymann'a göre mobbing sürecine maruz kalanlar şansız tesadüflerle belirlenmekte ve buna olumsuz çalışma koşulları sebep olmaktadır. Norveç'te 2.215 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, mobbing olgusu ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkisi olduğu gösterilmiştir (Leymann, 1990). Bu koşullar ise; liderlik davranışları, şirketlerdeki rol çatışma düzeyinin yüksekliği, sosyal yapının örgütte çalışanları memnun etmemesi ve denetim gibi koşullardır. Bu koşulların başlıca olanları aşağıdaki gibidir (Çobanoğlu, 2005; Einarsen, 1999):

**Kötü yönetim:** Liderlik mobbingin oluşmasında önemli etken olarak görülmüştür (Ertureten vd., 2013). Brodsky (Brodsky, 1976) tarafından mobbingin amaçları; iş yerlerinde disiplinin sağlanması ve hiyerarşik örgütlerdeki gibi şartlı refleks oluşturması olarak tanımlanmıştır. Fakat, bugünlerde böyle bir tanım ancak kötü idareyi anlatabilir.

Aşırı hiyerarşik yapı, insan kaynaklarına ayrılan fonun önemli ölçüde düşürülmesi, kapalı kapı politikası, şirket içi iletişimin etkin olmayışı, örgütte sorunları çözme yeteneğinin zayıflığı veya tesirsiz çatışma yönetimi, idare tarafından şikayetlerin dikkate alınmaması yada üstünün örtülmesi, zayıf liderlik, günah keçisi anlayışının yaygınlaşması (Crawford, 1997; Einarsen, 1999), birlikte veya takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması ve eğitim durumlarının farklılığını dikkate alınmaması kötü yönetimi olan örgütlerin benzer özellikleridir.

Örgütlerde yoğun bir şekilde stres bulunması: Çalışma koşullarında devamlı olarak gerginliğin bulunması, örgüt içerisindeki her seviyedeki çalışanı mobbing davranışların içine itebilir. Üst yönetim tarafından baskı uygulanan alt tabakadaki yöneticilere mobbing eylemi gerçekleştirilebilir. Benzer şekilde astlar da idarecilerde olduğu gibi stresten dolayı bunun sorumlusu olarak gördükleri kişiye karşı baş kaldırarak yukarıya doğru mobbing eylemlerine katılabilirler (Zapf, 1999).

Örgütlerde yaşanan monotonluk: Örgütlerde monotonluk varsa bu durum da mobbinge neden olabilir. Mobbing eylemini gerçekleştiren kişi can sıkıntısından dolayı ve ortamı biraz heyecandırmak için de yapabilir (Rowshan, 2003; Vartia, 1996).

Örgütlerde etik yozlaşma ve ilkesizlik: Ahlak kültüründen yoksun ve etik dışı hareketlerin yoğun yaşandığı örgütlerde, dedikodu, yalacılık, yalancılık, hile ve aldatıcı davranışlar, birbirlerinin ayaklarının kaydırılması, kolaycılık gibi olumsuz davranışlar belirleyicidir. Sindirilmek istenilen kişi veya kişiler potansiyel suçlu ilan edilip mobbinge maruz kalabilir. Örgüt kültürü ve iklimi, adalet, bağlılık, sosyalleşme, iletişim, iş tatmini gibi değerlerde yozlaşma mobbinge sebebiyet veren faktörlerdendir. (Rowshan, 2003; Yaman, 2009).

İşyerlerinde oluşabilecek mobbing davranışları için tedbir almamış örgütler, bu davranışlara zemin hazırlamış sayılırlar. Ayrıca, işlerin aksamaması adına yönetim bu davranışları destekler. Devam eden süreçte benzer davranışlar şaka ya da espri yoluyla örgüt kültürüyle harmanlanır (Salin, 2003). Zorbalığı gerçekleştiren kişi örgüt çıkarları adına çalıştıkça ödüllendirme sistemi onun adına çalışarak mobbing bir örgüt stratejisi haline alır (Hoel vd., 2010).

### **1.3.2. Saldırgandan Kaynaklı Nedenler**

Saldırganı mobbinge yönelten etkenlerin başında, duygusal zekadan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar, insani ve etik değerlerden mahrum olma gibi nedenler sayılabilir. Ayrıca, mevcut durumdaki iş yerindeki konumunu ve işini kaybetme korkusu da buna sebep olabilir. Tacizcinin kişiliği incelendiğinde; kontrol delisi, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı çeken kimseler olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, bu gibi kimselerin çoğunluğu korku, güvensizlik ve kıskançlık duyguları ile donatılmışlardır (Rayner, 1997; Seigne, 1998). Leymann'a göre psikolojik tacize başvuranlar, kendi eksiklerinin telafisi için bu yolu denemektedirler (Çobanoğlu, 2005; Leymann, 1990). Namie'ye göre bu tür

eylemleri gerçekleştirenler konumlarını kaybetme korkusu yaşarlar. Çalıştığı örgütlerde altında çalışanların kendisinden daha kalifiye olması, teknik yeterliliğe sahip olmaması diğer özellikleridir (Namie, 2003).

Kişilik bozuklukları mobbing davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. “People of the Lie” (yalanın insanları) adlı eserinde Peck (Peck, 1990) kötü kişiliğin tanımını yapmıştır. Bu tanıma göre her insanın içinde bir kötülük vardır. Bu kötü kişiliğin amacı canlılığı öldürmektir. Kişilikleri bu kötülükten beslenen insanlar, kendi varlıklarını devam ettirebilmek için, başkalarının gelişimini yok etmek isterler. Suçlamaları kabul etmedikleri ve kendilerini her türlü üstün olduklarına inandıkları için ve kendilerini korumak amacı ile başkalarına saldırırlar.

Mobbing davranışları sergileyen bazı yöneticiler, iş yerlerinde bulunan hiyerarşik düzen içindeki güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini düşünmektedirler (Crawford, 1997). Bu durumu kendileri için bir hak olarak görmektedirler. Bu düşünce yapısına sahip kişiler için herkes değersizdir. Örgüt içerisinde daha üst kademelere yükselmeyi amaçlayan kişilerin doyumsuzlukları gözlerini karartmakta, örgüt içerisinde çabucak yükselmek isteyen bu kişiler için her şey mubah sayılmaktadır (Cassito vd., 2003; Katz ve Kahn, 1978). Ayrıca, kötü bir çocukluk geçiren kişilerde mobbing davranışları sergileyebilmektedir. Utanç ve korku içerisinde büyümüş olan bu gibi kimseler, bu olumsuzluklar neticesinde iş hayatında bir intikam ve yok etme hislerine kapılabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing uygulayan kişileri keskin hatlarıyla belirlemek oldukça güçtür. Ancak örgütlerde rastlanan mobbingci türlerini tanımlamak mümkündür (Tınaz, 2006).

- Kendini seven mobbingciler: kendini sevmek aslında liderliğin merkezinde yatan bir olgudur (Godkin ve Allcorn, 2011). Dışa vurulamayan güç, güven ve bazen küstahlık olarak karakterize edilebilir narsisizm (Rosenthal ve Pittinsky, 2006). Narsisist kişiliklere sahip mobbingciler, hissetmedikleri acılarını ve kabullenmedikleri iç çatışmalarını, bir başkasına yükleyerek denge arayışında ki kişilerdir. Kendilerini bir güç, bir deha, kısacası kusursuz gördükleri için, her şeye layık olduklarını düşünürler.
- Hiddetli mobbingciler: Öfke kontrolü olmayan bu kişiler, çoğunlukla başkaları ile uğraşırlar. Kişileri aşağılama eğilimindedirler. İşlerini kaybedeceklerine veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler. Her şeyi kendi iradesi altında toplamak isterler ve sık sık amirin kendileri olduğunu

hatırlatırlar. İhtiyaç duydukları kişileri yerlerinde bulamamaya tahammülleri yoktur.

- İki yüzlü mobbingciler: Diğerlerinin başarılarını ve yükselmelerini kıskandıkları için (Einarsen, 1999; Rayner, 1997; Seigne, 1998) sürekli onlara karşı kötü tutumlar içerisinde bulunurlar. Onları strese sokmak için yollar ararlar. Yaptıklarını bilinçli yapmaktadırlar. Asıl amaçlarını gizlemek için gülümsemek gibi arada iyilik yapmak gibi davranışlara başvururlar. Bu tutumları ile kendilerini iyi bir insan olarak gösterip, hedefledikleri kişilere karşı sürekli olumsuz tutumlarda bulunurlar. Mağdur ettikleri kişilere karşı hiçbir şekilde esnek olmazlar.
- Kendini çok büyük gören mobbingciler: kendilerini oldukça üstün görürler. Rol yapma gibi davranışlar bu kişiliklerin en önemli özellikleri arasındadır. Özgüven yoksunu bu kişiler başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık beslerler.
- Hayal kırıklığına uğramış mobbingciler: Özel hayatlarında ki tüm olumsuzluklar ve kötü deneyimleri bu mobbingciler iş yerlerinde başkalarına yansıtırlar.

Namie'ye göre mobbing uygulayıcısının amacı, hedeflenen kişiyi verimsiz hale getirmek, başarısız kılmak için yapılan kötü muamelelerini teşvik etmek ve hedefi kontrol etme isteğidir (Field, 1996; Namie, 2003).

#### **1.4. Mobbing Ayırt Etme Yöntemi**

Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışı belirlemiştir. Bunları ise davranış şekillerine göre 5 ayrı grupta toplamıştır. Tüm mobbing vakalarında bunların bulunması şart değildir (Leymann, 1990).

Bu davranışları birer birer ele aldığımızda bunların çağ dışı, alçakça ve kabul edilemez olduğunu görürüz. Aynı zamanda bu davranışlarda bulunan kişinin bu hareketleri bir kereliğine anlayışla karşılanabilir ya da mobbing failinin o gün kötü bir gün geçirdiği varsayılarak hoşgörü ile karşılanabilir. Ancak bu hareketler bir süreklilik gösterir ve farklı şakilerde yapılmaya devam ederse kasıtlı tacize dönüşür ve terör oluşturur (Davenport vd., 2003).

Leymann'ın mobbingi belirlemede kullandığı yöntem şu şekildedir (Leymann, 1990);

Birinci grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

- Amiriniz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
- Size bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız
- Yaptığımız işler sürekli olarak eleştirilir
- Özel yaşantınız devamlı olarak eleştirilir
- Telefon ile rahatsız taciz ediliyorsunuz
- Sözlü tehditler alırsınız
- Yazılı olarak tehditler gönderilir
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir

İkinci grup: Sosyal ilişkilere saldırı

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar
- Başkaları ile iletişim kurmanız, konuşmanız engellenir
- Size diğerlerinden farklı olarak bir çalışma alanı verilir
- İş arkadaşlarınızın sizinle iletişime geçmesi yasaklanır
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır

Üçüncü grup: İtibarınıza saldırılar

- Arkanızdan kötü konuşulur
- Hakkınızda yalan yanlış söylentiler dolaşır
- Komik ve gülünç duruma düşürölürsünüz
- Zihinsel engelliymişsiniz gibi davranılır
- Psikolojik olarak kontrol edilmeniz için size baskı yapılır
- Bir engelinizle/özüünüzle dalga geçilir
- Sizi alaya almak için hareketleriniz taklit edilir
- Dininiz veya siyasi kimliğinizle alay edilir
- Etnik kökeniniz/Milliyetinizle alay edilir
- Özgüveninizi zedeleyecek işlerde çalışmaya zorlanırsınız

- Hareketleriniz sizi küçültücü ve yanlış şekilde algılanır
- Kararlarınız devamlı olarak sorgulanır
- Küçük düşürücü isimlerle anılırsınız
- Cinsel imalarda bulunulur

Dördüncü grup: Bireyin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar

- Size herhangi bir özel görev verilmez
- Size daha önce verilmiş görevlerde alınır ve kendiniz için yeni bir iş bile oluşturamazsınız
- Devam etmeniz için anlamsız yapmanız istenir
- Yeteneklerinize kıyasla kapasitenizin altında işler verilir
- Size verilen görevler sürekli olarak değiştirilir
- Öz güveninizi zedeleyecek görevlerde çalışmanız istenilir
- İtibarınızı zedeleyecek şekilde, niteliklerinizden farklı olan görevler verilir
- Maddi yük getirecek zararlara sebep olunur
- Evinize veya işyerinize zarar verilir

Beşinci grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar

- Fiziksel olarak çok ağır işler yapmaya zorlanırsınız
- Fiziksel şiddet içeren tehditler alırsınız
- Gözünüzü korkutmak amacıyla hafif şekilde şiddet uygulanır
- Doğrudan cinsel tacize

Mobbing, zamanla kişiye acı veren ve rahatsız edici davranışlar süreci olarak ortaya çıkar. Gizli ve sinsi bir şekilde başlar. Çok hızlı bir şekilde gelişir ve nihayetinde geri döndürülemez olur. Mobbing başladığında oluşan süreci Leymann beş aşamada belirlemiştir (Davenport vd., 2003; Leymann, 1990). Bunlar;

1. Aşama: Kritik bir olay anında bir anlaşmazlık sonucu görülür. Fakat henüz mobbing sayılmaz. İlerleyen dönemde mobbinge dönüşebilir.
2. Aşama: Saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar, yıldırıcı davranışların başladığını gösterir.
3. Aşama: İdare ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da olayı yanlış değerlendirerek, bu olumsuz döngünün içine girer.
4. Aşama: Önemli bir aşamadır. Bu aşamada mobbing mağdurları zor bir kişilik veya akıl sağlığı yerinde değil diye damgalanır. İdarenin hatalı yorumlayışı

ve sağlık uzmanları bu olumsuz döngüyü hızlandırır. Bu aşamanın nihayetinde sıklıkla işten kovulma veya zorunlu olarak istifa vardır.

5. Aşama: İşine son verilme bu aşamada olur. Bu olayların sonunda ise kişide travma ve stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra duygusal olarak gerilim ve psikosomatik hastalıklar devam eder ve yoğunlaşa bilir.

Mobbing sürecinin beş aşaması; anlaşmazlıklar, saldırgan davranışlar, idarenin olumsuz katılımı, zor bir kişilik veya akıl hastası olarak damgalanma ve işine son verilme olarak sıralanabilir (Davenport vd., 2003).

Mobbinge maruz kalmış olduklarını düşünen kişiler ABD’de yapılan bir çalışmaya katılarak bu konu hakkında tavsiyeler vermiştir. Bu araştırma sonunda en çok maruz kalınan on mobbing davranışı belirlenmiştir (Namie ve Namie, 2000). Bunlar;

- Yapılan hatalardan sorumlu tutulma: örgüt içerisinde meydana gelen başarısızlıklar, kazalar, verimsizlik vb. gibi etkenlerden sorumlu tutulurlar
- Bireye anlamsız ve mantıksız işler verilmesi: mesleki kimliğine aykırı olacak şekilde veya yeteneklerinin altında işler yapması istenilir.
- Yeteneklerinin eleştirilmesi: yaptığı işler hiçbir şekilde takdir edilmez. Devamlı olarak eleştiri oklarının hedefindedir
- Çelişen kurallara uymasını isteme: mağdurdan uyması istenilen kurallar mütemadiyen değiştirilir.
- İşini kaybedeceğine dair tehditler: kişiyi psikolojik olarak yıpratmak ve belirli bir stres altında tutmak için tehdit edilir. Devamlı olarak itaatsizlik veya başarısızlık durumunda kovulacağı vurgulanır.
- Küçük düşürülme ve hakarete maruz kalma: itibarına zarar verecek şekilde alay edilmek, taklit edilmek, lakap takılması gibi davranışlara maruz kalır.
- Başarılarının olduğundan az gösterilmesi: başarılı olduğu konularda başarılarının üzeri örtülür ve sanki hiçbir başarısı yokmuş izlenimi hem kendisine hem de sosyal çevresine verilir.
- Yüzüne karşı bağırılma: aşağılayıcı ve onurunu kırıcı bir şekilde yüzüne karşı bağırılır.
- Onurunun zedelenmesi: sosyal çevresi ve örgüt içindeki diğer meslektaşlarının şahitliğinde mobbing davranışlarına maruz kalan bireylerin onurları zedelenir.
- İşinden kovulma: mobbing davranışlarının nihayetinde kişi işten istifa etmese bile kovulma ile sonuçlanabilir



## 1.5. Mobbingin Sonuçları

İşyerlerindeki mobbing sonucu hedefin kuruma bağlılığı ve çalışma performansı zarar görür. Birçok araştırmacı, hedef olan kişilerin özsaygısının ve iş tatmininin azaldığını bildirmiştir (Field, 1996; Matthiesen ve Einarsen, 2007; Rowshan, 2003; Vartia-Väänänen, 2003). Ayrıca, organizasyon için de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kısaca mobbing, bireyler, örgütler ve hatta toplumlar için oldukça maliyetli olmaktadır (Akar vd., 2011; Çobanoğlu, 2005). İşyerinde uygulanan mobbingin sonuçları; mobbing mağduruna ilişkin sonuçlar, işletmeler açısından sonuçlar ve topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar olmak üzere üç grupta incelenebilir.

### 1.5.1. Bireysel Sonuçlar

Mobbing çalışanları oldukça derinden etkilemektedir. Ortaya çıkan belirleyici unsurlardan biri, çoğu mobbing mağdurunun aslında işini sevdiğidir. İşlerine tam bir bağlılık duyup işleri ile bütünleşmişlerdir. Mobbing, bu insanların bağlılıklarını ve benlik duygularını zedeler ve kişinin özgüvenine saldırır (Davenport vd., 2003; Field, 1996).

Mobbingin sonuçlarına ilişkin literatürde çoğunlukla mağdurun sağlığına ve huzuruna ilişkin sonuçlar yer almaktadır (Björkqvist vd., 1994; Groeblinghoff ve Becker, 1996; Niedl, 1996) Sürekli olarak mobbinge maruz kalan kimselerin sağlığı, düşünce yapısı ve görünüşü bozulur. Mağdurlar saldırganlaşır ve anlamı olmayan şeylere anlam yüklemeye çalışır. Yaşadıkları korku ve ihanete uğramışlık hissi davranışlarını etkiler ve kimseye güven duymaz hale gelirler (Davenport vd., 2003; Tınaz, 2006).

Mağdurlara ilişkin sonuçlar üç grupta inceleyebilir. Bunlar; ekonomik sonuçlar, sosyal sonuçlar ve ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlardır (Björkqvist vd., 1994; Cassito vd., 2003; Davenport vd., 2003; Leymann ve Gustafsson, 1996; Rayner, 1997; Tınaz, 2006).

Ekonomik sonuçlar:

- Mobbing uygulamaları sonucu bozulan ruhsal veya fiziksel sağlığın tedavisi için harcanan maddi kayıplar
- Mobbing uygulamaları sonucu mağdurun işini kaybetmesinden dolayı düzenli gelirin kesilmesi

Sosyal sonuçlar:

- Zamanla oluşturulan imajın zedelenmesi
- Mobbing uygulamaları yüzünden kişinin depresif bir havaya girmesi sonucu arkadaşlarını kaybetmesi
- Mesleki kimliğin yitirilmesi
- Kendi ailesi içinde dahil “başarısız” olarak görülmesi

Ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlar:

- Depresyon
- Anlamsız korkular ve heyecanlar
- Yüksek tansiyon
- Dikkati toplayamama
- Ellerin titremesi ve terlemesi
- Baş ve sırt ağrıları
- Mide ve bağırsak ağrıları
- Terk edilmişlik duygusu
- İştahsızlık, zayıflama
- Özgüven ve özsaygının yitirilmesi
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar
- Daha ağır olgularda travma sonrası stres bozukluğudur

Tüm bu mobbing süreci içerisinde insanlar kendilerini yalnız ve çaresiz hissederler. Sürecin ilerleyen dönemlerinde sağlık sorunları oluşmaya başlar ve mağdurların iş tatminleri ve kendilerine olan güvenleri olumsuz bir şekilde etkilenir. Kişi kariyer planlamasını bile değiştirebilir (Field, 1996; Lewis, 2006; Namie ve Namie, 2000; Rowshan, 2003). Zihinsel yıpranmalar sonucu mobbinge maruz kalan bireyler, çok kırılgan ve alıngan bir kişilik haline gelirler (Leymann ve Gustafsson, 1996). Bu vaziyete gelen bireylerin kesinlikle psikoterapiye ve uygun ilaç tedavisine ihtiyaçları vardır (Groeblichhoff ve Becker, 1996). Tedaviye başlayacak olan psikoloğun veya ilaç tedavisine başlayacak olan psikiyatrisin, mobbing kavramının bilgisine hâkim olması gerekmektedir. Bunlara ek olarak mağduru düşürülmüş olduğu durumdan dolayı hukuki acıdan incelenmesi ve gerekli girişimler yapılarak mağduru koruyucu çözümler yapılması gerekmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing sonucunda yıpranan sadece hedef değil, onun ailesi

çevresi ve sosyal yaşantısı da zarar görmektedir (Leymann, 1990). Mobbingin etkileri doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılabilir. Doğrudan etkiler kişinin verimsizliği, devamsızlığı, hastalıklar, kazalar ve ölümdür. Dolaylı etkileri ise verimliliğe, kaliteye ve fonksiyonellikte düşüklüğe etki eder (Di Martino, 2002).

### 1.5.2. Örgütler Acısından Sonuçlar

Mobbingin en az bireylerde olduğu kadar örgütler üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Mobbing, örgüt içerisinde bir kanser hücresi gibi hızla yayılır. Hızlı bir şekilde çözüm üretilmezse örgütün yaşamsal fonksiyonlarını yitirmesine sebebiyet verebilir (Cummings ve Worley, 2014; Tutar, 2004). Hiç şüphe yoktur ki iş verenler, mobbing uygulamalarının iş yerlerine ne denli zarar vereceğini bilse ve ortaya çıkabilecek sonuçlarla ilgili bilgilere haiz olsa, bu süreçle mücadele etmek için ve bu sorunu yok etmek için elinden geleni yapacaktır. Örgütler için ortaya çıkacak sonuçlar, öncelikle maddi niteliktedir. Maddi kayıpların yanında ağır sosyal sonuçların oluşması da muhtemeldir (Tınaz, 2006).

Örgütlerin bir kısmında ki işverenler veya yöneticiler, mobbing olgusuna gerekli önemi vermeyebilirler. Bunun zaman ayırmaya değer bir olgu olduğunu düşünmeyebilirler. İdarecilerden bazıları mobbingi, bir defalığına mahsus bir eylem olduğunu düşünebilirler (Namie, 2003). Ancak mobbing, bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli olan performansını zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözülmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratan ve faturası oldukça ağır olan bir sorundur. Mobbingin sonucu olarak kişiler örgüte olan bağlılık ve sadakat duygusunu yitirirler (Leymann, 1996; Vandenberg ve Scarpello, 1994). Bu olgunun faturası o kadar ağırdır ki örgütün iflasına dahi neden olabilir. Mobbing bireylere olduğu gibi örgütlere de sebebiyet verdiği psikolojik ve ekonomik maliyetlerden bazıları aşağıdaki gibidir (Tınaz, 2006):

Mobbingin kurumlara psikolojik maliyetleri:

- Kişiler arasında uyumsuzluklar ve çatışmalar
- Olumsuz örgüt iklimi
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı duygularında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın azalması

Mobbingin örgütlere ekonomik maliyetleri:

- Hastalık izinlerinin artması
- İşinde uzmanlaşmış kişilerin işlerinden ayrılması
- İşten ayrılmaların sonucunda yeni çalışanlar alımında oluşan maliyet
- İşten ayrılmaların sonucunda eğitim etkinliklerinin getirdiği maliyet
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenecek olan tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlemler veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

Örgütler mobbingin neden olduğu psikolojik zararları ortadan kaldırmak için yeniden yapılandırmaya girerler (Einarsen vd., 2010) ve bu gibi durumlar örgüte ekonomik olarak zor duruma düşürür. Görüldüğü üzere mobbingle mücadele kurumların üzerinde durması gereken önemli bir olgudur. Üzerinde durulmadığı durumlarda örgütler maddi ve psikolojik olan bu ağır faturaları ödemek zorunda kalabilmektedirler.

## 1.6. Mobbing ile Mücadele

Mobbing ile mücadelede ön önemli husus, mağdurların, işyerlerinin ve toplumun bu sorun hakkında farkındalığının artırılmasıdır. Bu amaçla örgütler için rehber olacak etik kuralların oluşturulması ve bu kurallara uygun hareket edilmesi gerekmektedir (Cassito vd., 2003). Mobbing ile her bir birey, işyerlerinde mobbing ile mücadele için önlemler almalı ve durdurmaya çalışmalıdır. Tabi ki bu mücadeleyi verebilmek için mobbing kavramına bir miktar hâkim olunması gerekmektedir (Vartia, 1996). Bireyler bu olguyu tanıdıktan sonra bu olguya daha gerçekçi bir yaklaşımda bulunabilmektedirler. Bunlara ek olarak bu olgunun ne olduğunun bilinmesi sayesinde mobbing davranışlarının yaratmış olduğu zararlar ve korkular büyük ölçüde azalacaktır. Toplumun bu konu hakkında bilgilendirilmesi ve duyarlılıklarının artırılması gerekmektedir. (Tınaz, 2006). Fakat yine de mobbing türleri hukuk dışı kabul edilmediğinden, yöneticiler mobbing davranışlarını görmezden gelebilmektedir. Onunla mücadele etmektense çoğu zaman olayları akışına bırakmaktadırlar (Namie, 2003).

Mobbing ile mücadele için, yöneticilerin örgüt içerisinde buna sebebiyet verebilecek faktörlerin farkında olması gerekmektedir. Bu etkenlerin farkındalığı yöneticiler açısından mobbing ile mücadele için ilk adım sayılır. Benzer bir şekilde hedefte olan kişinin de örgüt içerisindeki bu etkenlerden haberdar olması mobbing ile mücadelede etkili olacaktır (Vartia, 1996). İşyerlerinde mobbing ile mücadele için bireysel, örgütsel ve yasal bazda bazı önlemler alınabilmektedir.

### 1.6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Örgütlerde mobbinge uğramış kişi bu istenmeyen davranışlarla mücadele edebilmesi için gerekli olan gücü, o örgüt içerisindeki konumundan alabilir. Yani mağdurun, yıldırıcı davranışları uygulayan kişinin astı, üstü ya da aynı seviyedeki meslektaşı olması, onun mücadele etme stratejisinde etkili olur. Bu tür başa çıkma şekillerinde beş tip strateji görünür. Bu stratejiler; “domination” (baskınlık), “integration” (entegrasyon), “avoiding” (kaçınmak), “compromising” (uzlaşma) ve “obliging” (zorlama) şeklindedir. “Kaçınma” üstleri tarafından maruz kalanların seçeceği yol iken, “uzlaşma” eşit seviyedeki çalışanların kullandıkları stratejilerdir (Rahim, 1986; Zapf, 1999).

Duygusal taciz vakalarında mağdurlar cinsiyetlerine göre farklı tepkiler verebilmektedirler. Kadınlar ağlayarak, konuşarak tepki verirken erkeklerde bu durum öfke, bağırma, şiddet ve saldırganlık gibi şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Mobbing sürecinden çıkabilmek için her şeyden önce bilinçli olmak gerekmektedir. Bu sayede kişi kendine olan güvenini yitirmemeye çalışmalıdır (Field, 1996; Namie ve Namie, 2000). Özgüven ve bilinci geliştirmek için bazı mağdurlar birtakım stratejiler geliştirebilir. Bunlardan bazıları şu şekildedir (Çobanoğlu, 2005; Davenport vd., 2003);

- Mağdur, kendisinde ne olup bittiğini iyi bir şekilde analiz etmeli
- Kalay bir kurban olmayı kabul etmemeli
- Arkadaş ve aileden yardım almalı
- Her şeyin yoluna gireceğine dair iyimser düşünmeli
- Yeni hobiler ve yetenekler geliştirmeli
- Kendilerini toplumdan ve çevrelerinden izole etmemeli
- Gönüllü olarak yardım kuruluşlarında çalışabilir
- İstifa etmek, yargıya başvurmak veya yeni bir iş gibi alternatif yollara başvurabilir
- İnançlarını asla yitirmemeli

- Özgüvenini geliştirmeli
- Öfke kontrolü yaparak bu vesileyle ortaya çıkan enerjiyi işlerini ilerletmekte kullanabilir
- Duygularını konuşarak ifade etmeli
- Resim, yazı, spor gibi uğraşlar edinmeli
- Gevşemek için egzersiz yapabilir
- Mizahin gücünü kullanabilir
- Yasal olarak haklarını aramalı

İşyerinde bir kişi mobbinge maruz kalıyorsa öncelikle bu davranışları hak etmediğine inanması gerekmektedir. Şahsına yapılan davranışların kayıtlarını tutmalıdır. Bu davranışlara tanıklık edebilecek kişileri belirlemelidir ve onlardan bu konuda destek olmalarını istemelidir. Ailesine ve yakın çevresine başından geçen bu olayları paylaşmalıdır. (Motin, 2009). Mobbinge maruz kalmış bireyler bu ve benzeri eylemlerle, kendi öz benliklerini saldırılara karşı müdafaa edebilirler (Çobanoğlu, 2005; Einarsen, 1999).

### **1.6.2. Örgütlerin Mobbinge Karşı Alabileceği Önlemler**

Mobbing özel şirketlerde olduğu gibi devlet kurumlarında da sıklıkla karşılaşılabilecek bir olgudur. Mobbingin bir sonucu olarak, kurumlar yetişmiş eleman ve insan gücü kayıplarıyla karşılaşmaktadır. Bu gibi durumlar kurumlarda ki çalışma huzurunu, iş tatminini ve çalışanların morallerini olabildiğince bozabilmektedir (Baron vd., 1999; Rowshan, 2003; Shallcross vd., 2008). Kurumlar, duygusal saldırılarla ilk olarak erken teşhis yapabilmek için mobbing belirtilerini yakından izlemeli ve gereken tedbirleri almalıdırlar (Çobanoğlu, 2005; Kırel, 2007; Resch ve Schubinski, 1996). Erken teşhis yapabilmek için kurumların dikkat etmesi gereken maddeler aşağıdaki gibidir:

- Kurumda yoğun bir eleman sirkülasyonu oluyor mu?
- Kimi çalışanlarda belirgin ve ani bir performans kaybı yaşanıyor mu?
- Karşılaşılan sorunlar devamlı olarak tek bir kişiye mi yükleniyor?
- Kurumlarda çalışacak kişiler için yeterli bir oryantasyon süresi veriliyor ve eğitim sağlanıyor mu?

- Kurum içi yapılan görev değişikliklerinde çalışanların fikirleri alınıyor ve onlarla iş birliği yapılıyor mu?
- Günlük olarak alınan izinlerde, işe geç kalmalarda ya da viziteye çıkmalarda artış yaşanıyor mu?
- Yetişmiş ve kilit elemanların işten ayrılmalarında artış var mı?
- Kurum içinde ki çalışma ortamında anlamı çözülemeyen bir stres, huzursuzluk ve verimsizlik yaşanıyor mu?
- Çalışanlar toplantılarda düşüncelerini ifade etmekten kaçınıyorlar mı?
- Kuruma açılan davalarda ve tazminat taleplerinde artış yaşanıyor mu?

Bu gibi belirtiler sayesinde ortamda yaşanması muhtemel bir mobbing tespit edilebilmektedir. Bu yüzden kurum yöneticilerinin bu gibi konular üzerinde ciddiyle durması elzemdir. Kurumlar mobbinge karşı bazı önlemler alabilirler. Kurumların alabileceği bazı hususlar aşağıda sıralanmıştır (Çobanoğlu, 2005; Nahavandi ve Malekzadeh, 1999; Sheppard, 1983):

- Kurumun vizyonu ve misyonu anlaşılır bir şekilde ifade edilmeli ve her bir çalışana anlatılmalıdır
- Bir örgüt kültürü oluşturulmalı ve çalışanlara aidiyet duygusu aşılamalıdır
- Çalışanların ve yeni başlayanların iş tanımları net bir biçimde ifade edilmelidir
- Kurumların etik prensipleri olmalı ve çalışanlarına verdikleri değerler vurgulanmalı
- Kurumların disiplin kurallarının tarafsız ve adil bir biçimde uygulanması, kurumlardaki akil ve bilge kişiler tarafından denetilmeli
- İşe alımlarda kişilerin kariyerleri, diplomaları gibi unsurlardan ziyade, adayların kuruma uyumu ve duygusal zekâları dikkate alınmalıdır
- Kurumlar işlerinin teknik eğitimlerinin yanında, kişilerin iletişim ve duygusal zekalarını geliştirici, iş hayatında etik davranışlar ve değerler gibi konularda da eğitim vermelidir
- Kurumların yaptıkları her bir işte her bir pozisyonda görev yapan çalışanların katılımları sağlanmalı ve fikirleri alınmalıdır
- Kurumda, çalışma psikolojisinden anlayan uzmanlar görev almalıdırlar
- Kurumlarda yönetici pozisyonundaki çalışanlara, kaos ve krizlerle başa çıkabilme, iş ahlakı ve iletişim konularında eğitim verilmelidir

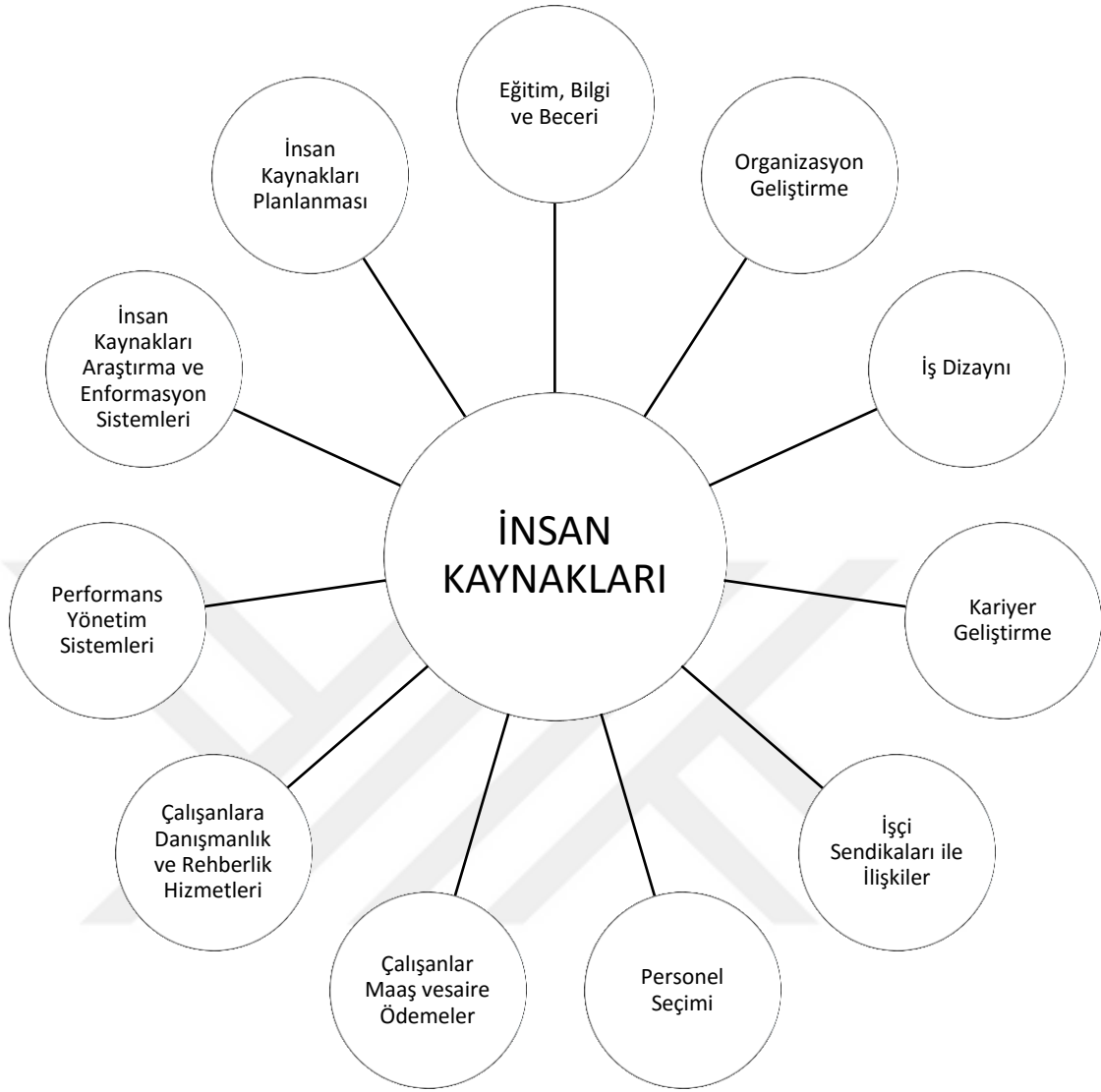
- Personelin yeteneklerini en efektif şekilde kullanabilmesi için, yetkilerini ve sorumluluklarını azaltacak uygulamalar değil, bunları arttırmayı amaçlayan bir liderlik anlayışı getirilmelidir
- Açık kapı politikası uygulanmalıdır
- İdareciler kurum içi çatışmaları önleyebilecek kapasitede olmalıdırlar

Kurumların mobbinge karşı bir diğer önlemi ise “önce insan” felsefesidir. Yönetimin bu felsefeyi kurum yönetim felsefesi haline getirmelidir (Çobanoğlu, 2005; Whetten ve Cameron, 1993). İnsan merkezli anlayış aşağıdaki gibidir:

- Kurumdaki katı haldeki hiyerarşi yıkılmıştır
- Personel idarecilerden korkmazlar
- Yapılan hatalar gizlenmez
- Eğitim her düzeydeki personelin hakkı olarak görülür ve sadece üst düzey yöneticilerin hakkı olarak görülmez
- Çalışanlar kendi idari amirlerini değil, hizmet sundukları müşterileri memnun etmeye çalışmaktadır
- Bürokrasi olabildiğince azaltılmış ve yetkiler ise çoğaltılmıştır
- Bir çalışma tarzı ve yaşam biçimi olarak “Kalite” anlayışı benimsenmiştir
- Kurumların ön önemli çalışanları, müşterilerle en çok etkileşim halinde olan personellerdir
- Personel ve müşteriler hiyerarşik düzenden önce gelir
- Kurum sistemi, personelin ve müşterilerin memnuniyetine göre sürekli gelişir
- Çalışanlar üst yönetimden değer görür
- Kurumdaki her bir kademedeki personelin yaptığı işe saygı duyulur
- Kurumun sadece üst kademeleri değil alt kademelerinin de alınacak kararları etkileme şansları vardır

Mobbing sürecinde, kurumlarda faaliyet gösteren insan kaynaklarının da bu süreci başarılı bir şekilde yönetmek için bazı uygulamalarda bulunabilir. Mobbing uygulamalarının ilk tespit eden ünite insan kaynakları olmalıdır. Kurumların en önemli kaynağı insandır ve bu kaynağı verimsiz kılan en büyük etkenlerden birisi de duygusal saldırılardır (Çobanoğlu, 2005). Şekil 1’de kurumlardaki insan kaynaklarının personele karşı sorumlulukları gösterilmiştir. Şemada belirtildiği gibi insan odaklı faaliyet gösteren insan kaynakları, kurumdaki mobbing olasılığını düşürecektir





Şekil 2. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi tekerleği (Aktan, 1997)

Yukarıdaki şekilde belirtildiği gibi insan kaynakları yönetimi, personelin yaşamış oldukları problemlerle ilgili belirtileri zamanında algılayarak, mobbingi önleyici tedbirleri almalıdır. Bu amaçla oldukça sık bir şekilde çalışanların iş tatminini belirleyici araştırmalar yapılmalıdır.

### 1.6.3. Mobbing ile Yasal Yollarla Mücadele

İnsanlar genelde mobbinge maruz kaldıklarında yasalar önünde ne gibi hakları vardır bunları bilememekte. Var olan yasalar ise mağdurların haklarını aramasında başarılı olamamaktadır (Davenport vd., 2003). Yıldırıcı davranışları önleme konusunda ilk etapta

patronların, yöneticilerin ve diğer görevlilerin iş etiği ve insan ilişkileri konusunda duyarlı olması beklenir. Mobbing, mağdurları yasal yollara başvurmada oldukça çekimser davranıyorlar. Bu çekincenin nedenleri sorulduğunda verilen cevaplar ekseriyetle şu şekilde olmuştur (Çobanoğlu, 2005):

- Yasal yollardan faydalanarak hak aramak oldukça pahalı
- Yasal yollarla başvurmak sonuçsuz kalmakta
- Mobbingi belgeleyemediğimden dolayı ispat şansım olmaz
- Birçok kurumun bünyesinde avukatlar çalışmaktadır, bundan dolayı kurumlar hukuksal olarak benden daha güçlü
- Yıldırıcı davranışlar konusu yasalarımızda yer almıyor
- Kurumda çalıştığımı gösterir herhangi bir sözleşme mevcut değil
- Mahkemelik bir durumun oluşması daha sonra iş bulmamı güçleştirir

Bu ve daha niceleri gibi sebeplerden dolayı insanlar haklarını aramak konusunda oldukça çekingen bir durumdadır. Fakat insanların bu ve benzeri çekincelerine rağmen uluslararası kuruluşlar ve gelişmiş ülkeler gerekli yasal düzenlemeleri yaparak mobbingle mücadele amacıyla ciddi adımlar atmaktadır. Bu uluslararası kuruluşların ve ülkelerin bazıları şu şekildedir:

Ülkemizin 1932’de üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 111 sayılı sözleşmesinin 1. ve 2. maddesinde; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan meslek edinmede veya edinilen meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı tanımlar ve üye ülkeler bu ayrımları ortadan kaldırma maksadıyla ülke politikalarını geliştirmeyi taahhüt eder (ILO, 1958). Ayrıca, ILO mobbingin tanımını yapmış ve ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemeler sunmuştur.

Avrupa birliğinde saygın çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır (Özgün, 2017). Mobbing olgusunda en kapsamlı düzenlemeyi yapan ülkelerin başında Fransa gelmektedir. 1999 yılında meclise sunulan yasa teklifi ile ilk kez mobbing “çalışma koşullarının bilinçli olarak kötüleşmesi” olarak tanımlanmıştır. İsviçre Borçlar Kanunu’nda işverenin iş ilişkilerinde işçilerinin fiziksel ve psişik sağlıklarını koruma ve bunlara saygı gösterme yükümlülüğü bulunur. İsviçre Borçlar Kanunu’nda ayrıca “psikolojik tacize maruz kalan işçinin iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedene dayanarak derhal fesih

edilebilecektir” maddesi bulunmaktadır (Savaş, 2007). İngiltere’de ise mobbinge mücadele amacıyla “saygınlık kanunu” yürürlüğe girmiştir (Bayat ve Baykal, 2016). ABD’de yasalarında ise mobbingin tanımının bulunmamasına karşın mobbinge maruz kalanlar ayrımcılık karşıtı düzenlemelerle korunmaktadır (Yıldız ve Kılış, 2010).

Türkiye’de ise, ne İş Kanunu’nda nede Türk Ceza Kanunu’nda doğrudan mobbingi düzenleyen açık bir hüküm yoktur (Erdem ve Parlak, 2010; Koçak ve Yeşilyurt, 2014; Özkul ve Çarıkçı, 2010; Taşkın, 2015; Temizel, 2013; Ulusoy). Bu duruma rağmen Türk Mahkemesinin 2006 yılında ilk kez psikolojik yıldırmaı tanımlamıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen bu kararda bu tanım şu şekildedir (Ulusoy):

“Mobbing kavramı, bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da asları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, vb. davranışları içermektedir.”

Mobbinge ilgili olarak 19 Mart 2011’de Resmî Gazete ’de yayımlanan başbakanlık genelgesinde “İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlığı altında incelenmiştir. Yıldırma ile alakalı olarak yasama faaliyeti olarak ise 11.01.2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda “işçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. maddede “psikolojik taciz” terimi tercih edilmiştir (Limoncuoğlu).

## 1.7. Literatür Taraması

Mobbing hakkında yapılan çalışmalar 1980’li yıllara kadar uzanmaktadır. İşyerinde mobbing olgusunu literatürde ilk işleyen isim Heinz Leymann olmuştur. Leymann, okullardaki çocuklar arasında yaşanan zorbalık ile işyerlerindeki yetişkinler arasında yaşanan yıldırıcı davranışların keskin farklarını ortaya koymuştur. Çocukların zorbalıkları genellikle fizikselken, işyerlerindeki yıldırıcı davranışların ise genelde psikolojik olduğunu belirlemiştir. Bu ayrımı belirtmek amacıyla “Bullyng” tabiri yerine “Mobbing” ifadesini kullanmayı tercih etmiştir (Leymann, 1990; Wheeler vd., 2010). Leymann’ın işyerinde yaşanan bu olguyu tanımlamasıyla birlikte, onun görüşleri literatürde işyerinde yaşanan mobbing ile ilgili çalışmaların temeli olmuştur. Literatürde mobbing olgusunu araştıran bazı çalışmalara aşağıda yer verilmiştir:

Einarsen ve Skogstad (Einarsen ve Skogstad, 1996), okul öğretmenleri, üniversite çalışanları, otel ve restoran çalışanları da dahil olmak üzere 14 farklı meslek grubundan

toplamda 7.986 kişi ile yapmış oldukları anket çalışmada mobbingin sıklığıyla ilgili verileri rapor etmişlerdir. Bu yapılan araştırmaya göre katılımcıların ortalama %8,6'sı son altı ay boyunca mobbinge ve cinsel olmayan tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Bir başka çalışmada Björkqvist ve ark. (Björkqvist vd., 1994) Finlandiya'da üniversitede çalışan 17 taciz mağduru arasında röportaj çalışması yapmıştır. Yapılan bu araştırmaya göre mağdurların hepsi uykusuzluk, çeşitli sinirsel sorunlar, melankoli, soğukluk, konsantrasyon eksikliği ve sosyal korku yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yine bu çalışmada 318 üniversite çalışanı arasında bir mobbing anket uygulaması yapılmıştır. 24 maddeden oluşan WHS (Work Harassment Scale) ölçeği ankette kullanılmıştır. Katılımcıların son 6 ay boyunca ne sıklıkla mobbinge maruz kaldıkları değerlendirilmiştir. Katılımcıların %32'si mobbing olayını gözlemlediklerini belirtmiştir.

Einarsen ve Raknes (Einarsen ve Raknes, 1997) işyerinde mobbinge uğrayan ve taciz edilen çeşitli sektörlerde çalışan 138 Norveçli arasında yaptıkları araştırmaya göre, sosyal izolasyon ve dışlanma, kişinin iş ve çabalarının devalüasyonu, alay etme, hakaret içeren sözler en yaygın olumsuz davranışlardır. Son altı ay içinde %88 oranında bir taciz yaşayan Norveçli tersane işçilerinin arasında yapılan araştırmada yalnızca yüzde 2,4 oranında fiziksel istismar ya da bu tür istismar tehditlerine maruz kaldığı bildirildi.

Soares (Soares, 2002) bir işyerinde farklı görevlerde çalışan 660 kişiyle anket çalışması yapmıştır. Anket çalışmasında Leymann'ın LIPT ölçeğini kullanmış ve Scheffe testi uygulamıştır. Katılımcıların %13'ünün mobbing kurbanı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar, işyerinde zorbalığın normal karşılandığını belirtmiştir. Mobbingin mağdurların zihinsel sağlığa etkilerinin ölçüldüğü çalışmada; kaygı bozuklukları, depresyon, saldırganlık ve idrak ile ilgili sorunlar belirlenmiştir.

Mikkelsen'in Danimarka'da yaptığı araştırmaya (Mikkelsen ve Einarsen, 2001) 675 kişi katılmıştır. Araştırma hastane, imalat şirketi ve mağaza çalışanlarına uygulanmıştır. Sağlık ilişkileri ve psiko-sosyal çalışma ortamına odaklanan Negatif Davranış Anketi'nin (NAQ) 23 maddeden oluşan bir sürümü ve psikolojik sağlık şikayetlerini ölçmek için kullanılan 25 maddelik Hopkins Belirti Kontrol Listesi (HSCL-25) kullanılmıştır. HSCL-25 ölçeği, kaygı ve depresyon gibi psikiyatrik belirtileri ölçmektedir. Her semptom için, ankete katılanlara, önceki haftalar içerisinde bu semptomdan ne boyutta sıkıntı duyduklarını veya rahatsız olduklarını belirtmeleri istenilmiştir. Anket çalışması istatistiksel olarak yorumlanmış ve çıkan sonuçlar ise; hastane çalışanları arasında

mobbingin yaygınlığı %3, imalat şirketinde çalışanlar arasındaki mobbing yaygınlık %4,1 ve mağaza çalışanları arasındaki mobbing yaygınlığı %3,3 olarak belirlenmiştir.

Hogh (Høgh, 2005) Danimarka ve İsveç'te farklı zaman dilimlerini kapsayan ve yaklaşık 11.000 kişinin katılımıyla çeşitli sektörlerde çalışanlarla mobbing algısı ve mobbingin yaygınlığına ilişkin bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında telefon görüşmelerini ve çeşitli ölçekler (Genel Sağlık Anketi-12 madde (GHQ-12), Belirti Tarama Listesi-35 madde (SCL-35) gibi) yardımıyla hazırlanmış olduğu anket uygulamasını kullanarak zorbalık, kötü muamele, şiddet ve şiddet tehditleri, iş yerinde sosyal iklim, rol çatışmaları ve belirsizlik, psikolojik sağlık, fizyolojik stres tepkisi ve bireysel özellikler ve haklar gibi konu başlıklarını araştırmıştır. İstatistiksel analizi için ise tek yönlü varyans analizini (ANOVA), bildirilen stres belirtileri ve olumsuz duygulanımda mağdur olmuş çalışanlar, tanıklar ve maruz kalmayan çalışanlar arasındaki farklılıkları araştırmak için kullanılmıştır. Post-Hoc testinde Tukey anlamlılık fark testini gruplar arasındaki sağlık belirtilerindeki eşit farklılıkları test etmek için kullanılmıştır. Bu çalışmada mobbingin %8 ile %38 arasında yaygınlık gösterdiği belirtilmiştir.

Leymann'ın Hırvatistan'da yürüttüğü bir araştırmada (Elvira vd., 2003) çalışmaya katılanların %53,4'dü mobbing davranışlarının en az birisine maruz kaldığını ifade etmiştir. Ölçek olarak Leymann'ın psikolojik terör ölçeği (LIPT) kullanıldığında ise mobbing yaygınlığının %20 olduğu belirlenmiştir. Altı ay ile on beş ay arasında yıldırmaya maruz kalanların oranının ise %3,5 olduğu saptanmıştır. Çalışmada ayrıca işgücüne yeni katılacak kişilerin mobbinge 30 yıl içinde maruz kalma olasılıkları %25 olarak hesaplanmıştır.

Lewis (Lewis, 2004), işyerinde mobbinge maruz kalmış 15 üniversite öğretim görevlisi ile çalışma yapmıştır. Röportaj şeklinde geçen araştırmada katılımcılar yapılandırılmamış görüşmelere katıldı. Görüşmelerde konular için herhangi bir sınırın konulmamış veya araştırmacı tarafından belirli bir tema desenine her katılımcının uymasına yönelik herhangi bir girişimde bulunulmamıştır. Bunun yerine, bireysel katılımcılar, isterlerse mobbing sınırlarının ötesinde konuşabilmişlerdir. Bu yöntem, görüşülen kişinin görüşmeci önyargısından kurtulacakları şekilde daha derin tutum ve algılamalara gitmesini amaçlamıştır. Yaşamış oldukları mobbingin sonucu olarak kendilerini küçük düşürülmüş, güçsüz ve yaşananlarla başa çıkmada başarısız hissettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca, mağdurlar, kendilerini sosyal çevrelerinden

uzaklaştırma, içine kapanma, çaresizlik ve güvensizlik duygularını yaşadıklarını belirtmiştir.

Olafsson'un (Jóhannsdóttir ve Ólafsson, 2004) "işyerinde zorbalık ile başa çıkmak: cinsiyet, yaş ve zorbalığın tipinin etkisi" isimli çalışmasında İzlanda'da 398 kişi ile görüşmüş ve tarama modeli anketi uygulamıştır. Katılımcılar mağaza ve ofis çalışanları birliği ile bankacıların ulusal örgütünün üyeleri arasından seçilmiştir. Araştırmada sunulan veriler mobbing mağduriyetini, kendisi ve başkaları zorbalığa düştüğünde baş etme stratejileri ve zorbalığa uğrama nedenleri ile ilgili kuramları ortaya koymak için geliştirilen 155 maddelik bir ankete dayanmaktadır. Araştırmada katılımcılara zorbalığa maruz kaldıklarında, mobbinge karşı stratejilerinin ne olduğu sorulmuştur. Bu stratejilerin faktör analizi ve çok boyutlu ölçeklendirilmesi sayesinde dört küme tanımlanmıştır. Bunlar; iddialı yanıt, yardım istemek, kaçınma ve hiçbir şey yapmamak şeklinde sıralanmıştır. İstatistiksel analiz için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Kadın erkek arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir ve ayda ikiden fazla mobbinge maruz kalan mağdurların oranını ise %2,6 olarak hesaplamıştır.

Cabarcos'un (López-Cabarcos ve Vázquez-Rodríguez, 2006) "İspanyol kamu üniversitesi sisteminde psikolojik taciz" isimli çalışmasına 7432 üniversite çalışanı katılmıştır. Çalışmada hem nitel hem de nicel veriler elde edilmiştir. Çarpıcı bir şekilde kadın öğretim elemanlarının %54'ünün mobbing mağduru oldukları belirlenmiştir. En çok karşılaşılan mobbing davranışları ise şu şekilde sıralanmıştır: bilgilerin kendilerinden saklanması, yaptıkları işin devamlı olarak eleştirilmesi dışlanma ve küçük düşürülmedir. Mobbingin sebebi olarak zorbanın kıskanç kişiliği gösterilmiştir. Uğradıkları mobbingin sonucu olarak mağdurlar kendilerini yalnız, zayıf ve savunmasız hissettiklerini belirtmiştir.

McKay ve arkadaşları (McKay vd., 2008) 2005 yılında Kanada'da bulunan bir üniversitede çalışan öğretim üyeleri, eğitmenler ve kütüphanecilerin katılımıyla bir mobbing araştırması yapmıştır. Çalışmaya katılanlar ile işyerinde mobbinge neden olan potansiyel kaynakları incelenmiştir. Anket uygulaması olan çalışma için hazırlanan sorular, akademisyenlerden ve öğrencilerden gelen geribildirime dayalı olarak 53 soru ile tasarlanmıştır. Anketin içerdiği soru tipleri açık uçlu, evet-hayır olmak üzere seçmeli ve çoktan seçmeli olmak üzere üç tip sorudan oluşmaktaydı. Gizlilik sağlamak için katılımcılar ile e-posta yoluyla web tabanlı işyeri mobbing anketi uygulanmıştır. Mobbinge maruz kalmış olanlara tecrübeleri, ne tür taciz yaşadıkları, mobbinge maruz kaldıkları süre, mobbinge maruz kaldıkları yerler ve mobbinge uğramanın kendileri üzerindeki etkisi

hakkında sorular sorulmuştur. Ayrıca, uygulanan ankete ek olarak röportajlarda gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analizi içinse niceliksel analiz yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların %52'si mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir ve mobbinge maruz kalanların %32'si ise şiddetli bir şekilde mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Yapılan çalışmada, iş yerinde mobbingin yeni işe alınan veya halihazırda çalışmakta olan çalışanlar için endişe kaynağı olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada mobbinge maruz kalan bireylerin stres, hayal kırıklığı, öfke, moral bozukluğu, güçsüzlük, sinirlilik, yorgunluk ve kaygı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

2007 yılında Namie ve Sandvik'nin (Namie ve Lutgen-Sandvik, 2010) ABD'de yaptıkları çalışmaya 6.263 kişi katılmıştır. Çevrimiçi olarak tasarlanan ankette, katılımcıların demografik bilgileri yanında mobbing ile ilgili deneyimleri de sorulmuştur. Yapılan çalışmada analiz edilenler ise şu şekildedir: tanık, tecrübeli veya mobbinge maruz kalıp kalmadığı, tacizcilerin konumu ve cinsiyeti, tacizcilerin yalnız veya başkaları ile birlikte hareket edip etmedikleri, tacizcilerin destekçileri ve bildirilen mobbinge örgütsel tepkiler olmuştur. Anket yanıtları, tüm soruların kategorik verileri ile analiz edilmiştir. Anket soruları İşyeri Zorbalık Araştırma Enstitüsü'nün (Workplace Bullying Institute-WBI) soruları ile uyarlanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre anketi tamamlayanların %12,6'sı son bir yıl içinde mobbinge maruz kaldığını ve %24,2'si kariyerinde başka zamanlarda mobbinge maruz kaldığını bildirmişlerdir. Ankete katılanların %12,3 mobbinge tanık olduklarını, ancak doğrudan hedef olmadıklarını bildirmişlerdir. Bu sonuçlara göre Birleşik Devletlerde çalışan yetişkinlerin %49,1'i doğrudan veya dolaylı olarak zorbalığa maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Ayrıca, erkekler ve kadınların yaklaşık olarak eşit oranlarda hedef aldığını bildirmişlerdir. Erkekler ve kadınlar yaklaşık olarak eşit oranlarda mobbinge maruz kaldıklarını bildirilmiş olmasına rağmen, erkekler kadınlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Literatürde, farklı alanlarda farklı metotlar kullanılarak, mobbing nedenlerini, mobbing davranışlarını, mobbing sonuçlarını ve mobbing algı düzeylerini ortaya koyan birçok çalışma yer almaktadır. Mobbing araştırmalarının geçmişten günümüze büyük mesafeler kaydedildiği görülmüştür. Mobbing olgusu birçok sektörde araştırılmış ve bulguları paylaşılmışken, denizcilik sektöründe gemiadamlarına uygulanan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada literatürden farklı olarak gemiadamlarının maruz kaldığı mobbing davranışları ve mobbing algı düzeyi ortaya konulmuştur.

## 2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Literatürde, mobbing konusuyla ilgili çalışmalara bakıldığında çeşitli ülkede işyerlerinde psikolojik şiddetin yaygınlığını, nedenlerini ve sonuçlarının araştırıldığını görmekteyiz. Mobbing konusunda birçok farklı meslek gruplarına yapılmış çeşitli çalışmalar mevcut olmasına rağmen (Citoni vd., 2012) denizcilik sektöründe gemiadamlarına yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışma Türk gemiadamlarının mobbinge maruz kalma yaygınlıklarını ve çalışma performansını olumsuz yönde etkilenip etkilenmediğini, mobbinge maruz kalmalarında meslek gruplarına göre farklılık olup olmadığını, gemilerde en çok karşılaşılan yıldırıcı davranışları belirlemek amacıyla hazırlandı. Elde edilen sonuçların gemilerde mobbingin azaltılmasına yönelik yapılan çalışmalara katkıda bulunacağı umulmaktadır.

Bu çalışmada, mobbing hakkında yayınlanmış çeşitli literatür kaynakları taranarak mobbinge sebebiyet veren faktörler ve bu olgu ile mücadele yöntemleri incelenmiştir. Çalışmanın devamında Türk gemiadamlarının mobbing olgusunu analizi için yapılmış olan anket çalışması değerlendirilmiş ve çıkan sonuçlar paylaşılmıştır. Ayrıca, mobbinge maruz kalmış gemiadamlarının yaşadıkları olay özeti, gemilerde yaşanan yıldırımlara örnek teşkil etmesi amacı ile eklerde sunulmuştur. Sonuç olarak, gemiadamlarının mobbing algı düzeyi hesaplanmış ve gemilerde en çok maruz kalınan yıldırıcı davranışlar belirlenmiştir.

Bu çalışmanın modeli “Tarama modeli” olarak belirlenmiştir ve anket çalışması olarak uygulanmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da o anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen ve tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Yıldırım, 1966). Anket ise sistemli bir şekilde veri toplama yöntemidir. Araştırmanın konusu olan kişilere hazırlanmış bir dizi sorular sorularak veriler elde edilir (Houston, 2004). Bu çalışmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır.

Yapılan çalışmanın nicel boyutunda verileri toplama aracı olarak “anket” kullanılmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 23 paket programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır. Yapılan çalışmanın nitel boyutunda ise mobbinge maruz kalan gemiadamlarının ankette belirtilen alanı doldurması istenilerek veya bire bir görüşmeler gerçekleştirilerek gemilerde ne gibi mobbing davranışlarına maruz kaldıklarından



bahsetmeleri istenilmiştir. Bu çalışmada ise amaç, mobbing süresince yaşanan olayları elde etmektir.

Araştırmanın kapsamını kaptan, zabıt, stajyer ve tayfa yeterliliğine sahip Türk gemiadamları oluşturmaktadır. Bu kapsamda gemiadamları arasından seçilen 221 gönüllü gemiadamı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni ise çeşitli gemi tiplerinde ve tonajlarında farklı bayraklı gemilerde çalışan veya halen çalışmakta olan Türk gemiadamı ehliyetine sahip çalışanlar oluşturmaktadır. 2016-2017 yılında Google anketler uygulaması kullanılarak nicel veriler internet üzerinden toplanmıştır. Nitel boyuttaki veriler ise hem Google anketlerde belirlenmiş yorumlar kısmı ile birlikte veya yüz yüze görüşmeler ile elde edilmiştir. Araştırma, alt problemlerde belirtilen sorular ile birlikte, çalışma grubunu oluşturan gemiadamlarının veri toplama araçları kapsamındaki ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

## 2.2. Veri Seti

Türk gemiadamı ehliyetine sahip olup çeşitli konumlarda ve gemi tiplerinde çalışmış veya çalışmakta olan Türk gemiadamlarının mobbing algı düzeylerini demografik değişkenleri analiz ederek ölçmek amacı ile 2 ayrı bölümden oluşan anket formu hazırlanmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde gemiadamlarının demografik değişkenleri olan cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitim düzeyi, mesleki tecrübesi, çalıştığı firmanın sahip olduğu gemi adedi, çalıştığı geminin tipi, çalıştığı eminin tonajı, gemide çalışan gemiadamı sayısı ve son olarak gemideki konumunu belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu değişkenlere ek olarak ise eğer bir yıldırımaya maruz kalmışsa yaşanan olayı kısaca yazması için bir bölümde belirlenmiştir.

Anketin ikinci kısmında ise gemiadamlarının yıldırıcı davranışlar algı düzeyini belirlemek amacı ile Alman psikolog Heinz Leymann'ın hazırlamış olduğu psikolojik terör ölçeği olan (LIPT) mobbing tipolojisi kaynak alınarak hazırlanmıştır. Dilimize Osman Cem Öneroy tarafından çevrilmiştir. Anketin orijinal versiyonu 45 sorudan oluşurken yapılan bu çalışmada sorular denizcilik mesleğine uyumlu olması için tekrar düzenlenerek 43 soru kullanılmıştır. Leymann'ın psikolojik terör ölçeğinden hazırlanmış olan anket çalışması 5 alt gruptan oluşmaktadır. Bu gruplar ise sırası ile şu şekildedir; kendini gösterme iletişim olanaklarını kısıtlama 10 soru, sosyal ilişkilere saldırı 5 soru, sosyal

itibara saldırı 14 soru, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı 9 soru, sağlığa doğrudan saldırı 5 sorudan oluşmak üzere toplam 43 sorudur.

### 2.3. Çalışmada Kullanılan Materyal Metot ve Güvenirlilik Hesaplaması

Yapılan çalışmadan elde edilen verilerin istatistiksel hesaplamasında IBM SPSS Statistics 23 paket programı kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS programında kullanılmak üzere sayılara kodlanmış ve hesaplanma yapılmıştır.

Verilerin karşılaştırılmasında 2'den fazla çoklu değişkenler için One Way Anova testi kullanılmıştır. Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) normal dağılıma sahip bir seride üç veya daha fazla bağımsız ortalama arasındaki farkların anlamlılığını hesaplamak için kullanılır (Akdağ, 2011). Homojen dağılıma sahip gruplar arasında farklılığın tespiti için Tukey Post Hoc kullanılmış, homojen dağılıma sahip olmayan değişkenler içinse Games-Howell Post Hoc testi kullanılmıştır.

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)'nın matematiksel ifadesi aşağıdaki gibidir:

Uygulama kareler toplamı ve varyansı;

$$SS_T = \sum_{i=1}^k n_i (\bar{X}_i - \bar{X}_{GM})^2 \quad (1)$$

$SS_T$  :Kareler toplamı

$\bar{X}_{GM}$  : Büyük ortalama

$\bar{X}_i$  : Grup ortalaması

$$df_T = k - 1; S_T^2 = \frac{SS_T}{df_T} \quad (2)$$

Hata kareler toplamı ve varyansı:

$$SS_E = \sum_{j=1}^{n_1} (X_{1j} - \bar{X}_1)^2 + \sum_{j=1}^{n_2} (X_{2j} - \bar{X}_2)^2 + \dots + \sum_{j=1}^{n_k} (X_{kj} - \bar{X}_k)^2 \quad (3)$$

$$df_E = N - k; S_E^2 = \frac{SS_E}{df_E} \quad (4)$$

$$SS_{TOT} = SS_T + SS_E; df_{TOT} = N - 1 \quad (5)$$

Tukey testi:

$$q = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{\sqrt{s_E^2/n}} \quad (6)$$

İki grup arasındaki farklılıkların tespiti içinse bağımsız t testi kullanılmıştır. Bağımsız t-testi ilişkisiz 2 grup arasında karşılaştırma yapmak için kullanılır (Ergin, 1995).

Uygulanan anketteki 5 alt grubun birbirleriyle ne gibi bir ilişki içinde oldukları ve bu gruplar arasındaki ilişkinin gücünü göstermek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. İki farklı değişken arasındaki yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinebilmek amacı ile Pearson Korelasyon analizi literatürde sıklıkla uygulanır (Eymen, 2007). Elde edilen veriler %95 güven aralığında ve %5'lik anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. %95 güven aralığı literatürde “istatistiksel olarak anlamlı” kabul edilir (Kul, 2014). Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısının yorumu ise aşağıdaki tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1. Korelasyon katsayısı (Köklü vd., 2007)

r	İlişki
0,00	İlişki yok
0,01-0,29	Düşük düzeyde ilişki
0,30-0,70	Orta düzeyde ilişki
0,71-0,99	Yüksek düzeyde ilişki
1,00	Mükemmel ilişki

Yapılan çalışmada elde edilen veriler bir iç tutarlılık tahmin yöntemi olan güvenilirlik analizi (Ercan ve Kan, 2004) (Cronbach’s Alpha)’in IBM SPSS Statistics 23 paket programı ile analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu Türk gemiadamlarının mobbing algı ölçeğinin güvenilirliği çıkan değer  $\alpha=0,974$ ’dür.

Yapılan çalışmada likert ölçeğinin değerlendirilmesinde aşağıdaki Tablo 2’deki aralıklar kullanılmıştır. Ölçeğin aritmetik ortalaması için puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Hesap yöntemi şu şekildedir; puan aralığı = (en yüksek değer-en düşük değer) /5= (5-4) /5=0,80 (Kaplanoğlu, 2014).

Tablo 2. Beşli likert ölçeğine göre aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı

Aralık	Seçenek
1,00-1,80	Çok az
1,81-2,60	Az
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Fazla
4,21-5,00	Çok fazla

#### 2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın yapılmasının amaçlarından birisi Türk Gemiadamlarının mobbing algı düzeyini ölçmek ve mobbing algılama düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu amaçlarla aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri medeni hallerine göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H4: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H5: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri mesleki tecrübelerine göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H6: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri firmalarının büyüklüğüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri çalıştıkları gemi tiplerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri çalıştıkları gemilerin büyüklüklerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H9: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri gemide çalışan personel sayısına göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H10: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri gemide geçirdikleri sürelere göre anlamlı bir fark göstermektedir.

H11: Gemiadamlarının mobbing algı düzeyleri gemideki pozisyonlarına göre anlamlı bir fark göstermektedir.



### **3. BULGULAR**

#### **3.1. Çalışmanın Nicel Veri Setinden Elde Edilen Bulgular**

Araştırmanın bu kısmında Türk gemiadamlarının katıldıkları anket çalışması aracılığı ile toplanan veriler ile bunların istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Gemiadamlarının demografik değişkenliklerine göre frekans dağılımları hesaplanmış ve yapılan çalışmanın normallik testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular ilgili başlık altında tablolarda gösterilmiş ve açıklamaları verilmiştir.

Nicel bulgulara ek olarak araştırmanın bu kısmında ayrıca nitel verilere de yer verilmiştir. Gemiadamlarının gemilerde yaşadıkları yıldırıcı davranışlara örnek oluşturması için “Gemilerde yaşamış olduğunuz mobbing davranışları nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar derlenip paylaşılmıştır.

##### **3.1.1. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Anket Sorularına Verdikleri Cevaplara Göre Frekanslarının Dağılımı**

Literatürdeki çalışmalarda katılımcıların anket sorularına verdiği yanıtların frekans dağılımlarının değerlendirilmesi örnek popülasyon hakkında kestirimler ve tahminlimeler yapılması açısından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle bu kısımda anket sorularının türlerine göre gruplandırma yapılarak ilgili soru gruplarındaki frekans dağılımları sunulmuştur.

##### **3.1.1.1. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

Elde edilen anket verilerinin frekans dağılımları tablo 3’de incelendiğinde ankete katılan gemiadamlarının %90,5’inin erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların %93,7’si orta yaş veya genç olarak kabul edilebilecek 40 yaş ve altı gemi adamlarıdır. Katılımcıların medeni durumları değerlendirildiğinde neredeyse yarı yarıya eşit bir dağılım sergiledikleri görülmüştür. Gemiadamlarının eğitim durumları incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu kişilerin ankete katılan gemiadamlarının %84,6’sını oluşturduğu anlaşılmıştır.

Mesleki deneyimleri karşılaştırıldığında genel olarak birbirlerine yakın dağılımlara sahip olmasına karşın 0-3 yıl arası mesleki deneyime sahip kişiler toplam katılımcıların %36,2'sini oluşturarak en fazla katılım oranına sahiptir. Ankete katılan Türk gemiadamlarının çalıştıkları gemi tipleri ele alındığında %37,6 dökme yük ve %37,6 tanker gemilerinde çalıştığı gözlemlenmiştir. Toplamda katılımcıların %75,2'si bu iki tip gemilerde çalışmaktadır. Gemiadamlarının çalıştıkları gemi tonajları irdelendiğinde %67'lik katılımcı oranının 30.000 GT'nin altındaki gemilerde çalışmış oldukları anlaşılmıştır. Gemilerde birlikte çalıştıkları personel sayılarının dağılımlarında ise %48'lik oranla 16 ile 20 kişinin görev yaptığı gemilerde çalıştıkları saptanmıştır. Gemiadamlarının çalıştıkları firmalarla yaptıkları kontratların sürelerine göre dağılımı incelendiğinde %40,7'si gibi bir oranın sadece 4 aya kadar gemilerde çalışmıştır. Anketi cevaplayan gemiadamlarının görev pozisyonlarına göre dağılım verileri incelendiğinde %78,6 gibi büyük bir bölümün güverte sınıfına mensup gemiadamı olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Gemiadamların demografik özelliklerine göre dağılımı

Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	200	90,5
	Kadın	21	9,5
Yaş	30 ve altı	125	56,6
	31-40 arası	82	37,1
	41 ve üstü	14	6,3
Medeni hal	Evli	99	44,8
	Bekar	122	55,2
Eğitim durumu	İlkokul	6	2,7
	Lise	17	7,7
	Ön lisans	11	5,0
	Lisans	160	72,4
	Yük. Öğrenim	27	12,2
Mesleki tecrübe	0-3 yıl	80	36,2
	4-5 yıl	32	14,5
	6-9 yıl	47	21,3
	10 yıl ve üzeri	62	28,1

Tablo 3'nin devamı

Firmanın sahip olduğu gemi sayısı	1-5 gemi	59	26,7
	6-10 gemi	49	22,2
	10-15 gemi	39	17,6
	15 gemi ve üzeri	74	33,5
Çalışılan gemi tipi	Dökme yük	83	37,6
	Kimyasal tanker	56	25,3
	Petrol tankeri	24	10,9
	Gaz tankeri	3	1,4
	Konteyner	31	14,0
	Ro-Ro	16	7,2
	Diğer	8	3,6
Çalışılan gemi tonajı	3000 GT altı	13	5,9
	3000-9999 GT	71	32,1
	10000-19999 GT	46	20,8
	20000-29999 GT	18	8,1
	30000-49999 GT	30	13,6
	50000 GT ve üzeri	43	19,5
Gemide çalışan gemiadamı	10 kişi altı	9	4,1
	11-15 kişi	32	14,5
	16-20 kişi	106	48,0
	21 kişi ve üstü	74	33,5
Gemide geçirilen süre	0-4 ay	90	40,7
	5-6 ay	77	34,8
	7-8 ay	28	12,7
	9 ay ve üzeri	26	11,8
Konumu	Kaptan	39	17,6
	1. Zabit	44	19,9
	2. Zabit	60	27,1
	3. Zabit	31	14,0
	Baş mühendis	4	1,8
	2. mühendis	8	3,6
	3. mühendis	2	0,9
	Tayfa	17	7,7
	Stajyer	16	7,2



### 3.1.1.2. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarını Kısıtlama Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı

Yapılan çalışmada kendini gösterme ve iletişim olanaklarını kısıtlamaya yönelik soruların frekans dağılımları tablo 4’de gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre “Amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar” sorusuna verilen cevapların ortalaması “3,16” ile en çok maruz kalınan yıldırıcı davranıştır. Diğer orta düzeyde maruz kalınan davranışlar ise sırasıyla şu şekildedir; “2,72” ile gemide sözlerim sürekli kesilir, “2,71” ile telefonla sürekli rahatsız edilirim ve 2,71 ile yüksek sesle azarlanırım olmuştur.

Tablo 4. Kendini gösterme ve iletişim olanaklarını kısıtlamaya yönelik verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar	15	6,8	75	33,9	28	12,7	65	29,4	38	17,2	3,16	1,254
Gemide sözlerim sürekli kesilir	28	12,7	99	44,8	20	9,0	55	24,9	19	8,6	2,72	1,215
Telefonla rahatsız edilirim	48	21,7	77	34,8	17	7,7	50	22,6	29	13,1	2,71	1,375
Yazılı tehditler alırım	104	47,1	85	38,5	10	4,5	16	7,2	6	2,7	1,8	1,007
Meslektaşlarım kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlarlar	41	18,6	97	43,9	38	17,2	31	14,0	14	6,3	2,46	1,134
Yüksek sesle azarlanırım	46	20,8	70	31,7	31	14,0	51	23,1	23	10,4	2,71	1,311

Tablo 4'ün devamı

İş arkadaşlarının benimle konuşması engellenmiştir	87	39,4	90	40,7	20	9,0	21	9,5	3	1,4	1,93	0,993
Yaptığım işler sürekli eleştirilir	45	20,4	79	35,7	28	12,7	48	21,7	21	9,5	2,64	1,284
Sözlü tehditler alırım	101	45,7	63	28,5	11	5,0	31	14,0	15	6,8	2,08	1,296
Özel hayatım sürekli eleştirilir	91	41,2	81	36,7	18	8,1	21	9,5	10	4,5	2,0	1,134

### 3.1.1.3. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sosyal İlişkilere Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı

Ankete katılan gemiadamlarının “sosyal ilişkilere” saldırı grubundaki sorulara verdikleri cevapların frekans dağılımı tablo 5’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre “2,37” ortalama ile az şiddet derecesine sahip (Tablo 2) bu davranış grupta en çok karşılaşılan yıldırıcı davranıştır. Bu yıldırıcı davranıştan sonra sırasıyla en çok karşılaşılan davranışlar ise sırasıyla şu şekildedir; “2,28” ortalama ile “Sanki orada yokmuşum gibi davranılır” ve “2,12” ortalama ile “İş arkadaşlarımdan ayrı tutulmuş/izole edilmiş bir çalışma ortamım var” cevapları olmuştur.

Tablo 5. Sosyal ilişkilere saldırıya yönelik verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Gemide kimseyle konuşmam	55	24,9	131	59,3	14	6,3	13	5,9	8	3,6	2,04	0,936
İş arkadaşlarım benimle konuşmazlar	84	38,0	112	50,7	14	6,3	6	2,7	5	2,3	1,81	0,849
İş arkadaşlarımdan ayrı tutulmuş/izole edilmiş bir çalışma ortamım var	60	27,1	105	47,5	33	14,9	15	6,8	8	3,6	2,12	1,004
Sanki orada yokmuşum gibi davranılır	75	33,9	73	33,0	22	10,0	39	17,6	12	5,4	2,28	1,251
İş arkadaşlarımdan jestlerinden ve bakışlarından benimle ilişki kurmak istemediklerini anlarım	52	23,5	95	43,0	26	11,8	37	16,7	11	5,0	2,37	1,159

#### 3.1.1.4. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sosyal İtibara Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı

Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının “sosyal itibara saldırı” soru grubuna verdikleri cevapların frekans dağılımları ve ortalamaları tablo 6’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre sosyal itibara saldırı grubunda en çok rastlanan yıldırıcı davranış orta şiddet seviyesinde “3,12” ortalama ile “gemide dedikodum yapılır” olmuştur. Bu yıldırıcı davranışı takiben yine orta şiddet seviyesinde “2,75” ortalama ile “kararlarım daima sorgulanır” davranışı olmuştur.

Tablo 6. Sosyal itibara saldırıya yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Beni küçük düşürmek için yürüyüşüm, jestlerim ve konuşmam taklit edilir	63	28,5	97	43,9	16	7,2	25	11,3	20	9,0	2,29	1,245
Gemide dedikodum yapılır	26	11,8	42	19,0	65	29,4	55	24,9	33	14,9	3,12	1,224
Bana akıl sağlığım bozukmuş gibi davranılır	106	48,0	78	35,3	14	6,3	19	8,6	4	1,8	1,81	1,009
Politik görüşlerim ve dini inançlarım eleştirilir	59	26,7	76	34,4	25	11,3	43	19,5	18	8,1	2,48	1,292
Özgüvenimi düşürecek işler yapmaya zorlanırım	56	25,3	91	41,2	23	10,4	34	15,4	17	7,7	2,39	1,233
Çabalarım yanlış ve küçük düşürücü yollarla yargılanır	49	22,2	84	38,0	24	10,9	42	19,0	22	10,0	2,57	1,294
Kararlarım daima sorgulanır	31	14,0	88	39,8	30	13,6	50	22,6	22	10,0	2,75	1,235
Bana cinsel imalarda bulunulur	137	62,0	68	30,8	7	3,2	5	2,3	4	1,8	1,51	0,818
Hakkımda asılsız söylentiler dolaşır	69	31,2	83	37,6	26	11,8	27	12,2	16	7,2	2,27	1,227
Gülünç duruma düşürülürüm	77	34,8	90	40,7	19	8,6	26	11,8	9	4,1	2,1	1,126
Özrüm/engelikle dalga geçilir	134	60,6	63	28,5	11	5,0	10	4,5	3	1,4	1,57	0,884
Psikolojik olarak değerlendirilmem için bana baskı yapılır	80	36,2	67	30,3	26	11,8	32	14,5	16	7,2	2,26	1,284
Özel yaşamım dalga konusu yapılır	94	42,5	77	34,8	24	10,9	20	9,0	6	2,7	1,95	1,069
Küçük düşürücü isimlerle çağrılırım	94	42,5	85	38,5	20	9,0	14	6,3	8	3,6	1,9	1,044

### 3.1.1.5. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı

Anket çalışmasına katılan gemiadamlarının “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” grubuna dahil sorulara verdikleri cevapların frekans dağılımı Tablo 7’de verilmiştir. Elde edilen bu verilere göre orta şiddet seviyesindeki “3,41” ortalama ile “hiç durmaksızın yeni işler verilir” yıldırıcı davranışı en sık rastlanan olmuştur. Bu yıldırıcı davranışı takiben orta şiddet seviyesinde “3,03” ortalama ile “bana anlamsız işler verilir” davranışı olmuştur.

Tablo 7. Yaşam kalitesi ve mesleki itibara saldırıya yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle katlıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Bana anlamsız işler verilir	28	12,7	67	30,3	31	14,0	60	27,1	35	15,8	3,03	1,312
Gemide bana özel bir görev verilmez	48	21,7	108	48,9	34	15,4	19	8,6	12	5,4	2,27	1,065
Bana verilen görevler geri alınır	91	41,2	94	42,5	12	5,4	17	7,7	7	3,2	1,89	1,026
Kapasitemin altında işler verilir	62	28,1	79	35,7	25	11,3	43	19,5	12	5,4	2,38	1,233
Ev ya da iş yaşantıma zarar verilir	94	42,5	78	35,3	18	8,1	20	9,0	11	5,0	1,99	1,150
Masraflarımı kendi cebimden karşılamam gereken işler verilir	90	40,7	86	38,9	18	8,1	16	7,2	11	5,0	1,97	1,109
Saygınlığımı azaltmak için niteliklerim dışında işler verilir	75	33,9	75	33,9	24	10,9	29	13,1	18	8,1	2,28	1,279
Özgüvenimi düşürecek işler verilir	71	32,1	87	39,4	14	6,3	29	13,1	20	9,0	2,28	1,287
Hiç durmaksızın yeni işler verilir	15	6,8	57	25,8	20	9,0	81	36,7	48	21,7	3,41	1,267

### 3.1.1.6. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Sağlığa Doğrudan Saldırı Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans Dağılımı

Araştırmaya katılan gemiadamlarının “sağlığa doğrudan saldırı” grubundaki sorulara verdikleri cevapların frekans dağılımları ve ortalamaları tablo 8’de verilmiştir. Elde edilen bu verilere göre sağlığa doğrudan saldırı grubundaki yıldırıcı davranışlar arasında en sık rastlanan orta şiddet seviyesinde ve “2,7” ortalamasıyla “fiziksel olarak güç işler yapmak için zorlanırım” seçeneği olmuştur. Bu yıldırıcı davranışı takiben az şiddet seviyesinde ve “1,77” ortalama ile “fiziksel şiddet içeren tehditler alırım” yıldırıcı davranışı olmuştur.

Tablo 8: Sağlığa doğrudan saldırıya yönelik sorulara verilen cevapların dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Fiziksel olarak güç işler yapmak için zorlanırım	38	17,2	83	37,6	30	13,6	47	21,3	23	10,4	2,7	1,269
Fiziksel şiddet içeren tehditler alırım	106	48,0	83	37,6	12	5,4	17	7,7	3	1,4	1,77	0,956
Gemide fiziksel olarak saldırıya uğradım	121	54,8	77	34,8	9	4,1	13	5,9	1	0,5	1,62	0,852
Gemide doğrudan cinsel saldırıya uğradım	163	73,8	48	21,7	7	3,2	2	0,9	1	0,5	1,33	0,627
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır	136	61,5	70	31,7	6	2,7	7	3,2	2	0,9	1,5	0,778

### 3.1.1.7. Araştırmaya Katılan Gemi Adamlarının Mobbinge Maruz Kalma Düzeylerinin Ortalaması

Araştırmaya katılan gemiadamlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri tablo 9’de verilmiştir. Elde edilen verilere göre en sık rastlanan yıldırıcı davranışlar 2,41’lik ortalama ile “kendini gösterme ve iletişim olanaklarını kısıtlama” grubundaki yıldırıcı davranışlar olmuştur. En az rastlanılan ise “1,78” ortalama ile “sağlığa doğrudan saldırı” grubundaki sorular olmuştur. Genel mobbing düzeyi ise “2,23” ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre her bir grubun yıldırıcı davranışlarına az şiddette ile gemiadamlarının maruz kaldığı belirlenmiştir.

Tablo 9. Gemiadamlarının mobbing düzeyinin ortalaması

Varyans Kaynağı	N	Ort.	Ss
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	221	2,4195	0,8866
Sosyal ilişkilere saldırı	221	2,1222	0,8057
Sosyal itibara saldırı	221	2,2111	0,8668
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	221	2,3881	0,8944
Sağlığa doğrudan saldırı	221	1,7846	0,6196
Genel mobbingin düzeyi	221	2,2367	0,79049

### 3.1.2. Yapılan Araştırmanın Normallik Testi

Araştırmanın analizinin yapılabilmesi için toplanan verilerin normal dağılması beklenmektedir. Normal dağılımlar alınan istatistikî verilerden aritmetik ortalama, tepe değer ve ortancanın birbirine eşit olması durumudur. Bu değerler bir eğri ile gösterildiklerinde aynı noktada çakışır (Yücenur vd., 2011). Elde ettiğimiz verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için IBM SPSS Statistics 23 paket programı ile normallik testi uygulanmıştır (Tablo 10).

Tablo 10. Normallik testi

Varyans Kaynağı	Skewness	Kurtosis
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	0,49	-0,34
Sosyal ilişkilere saldırı	0,989	1,244
Sosyal itibara saldırı	0,787	0,82
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	0,65	0,018
Sağlığa doğrudan saldırı	0,998	1,547
Genel mobbingin düzeyi	0,696	0,167

Araştırmamızın normal dağılıma sahip olması için Skewness ve Kurtosis değerlerinin “2” ile “-2” arasında olması gerekmektedir (George, 2011). Yapılan teste çıkan sonuçlar tablo 10’da verilmiştir. Buna göre veriler “2” ile “-2” arasında ve normal dağılıma sahiptir.

### 3.1.3. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için SPSS 23 programında t testine tabi tutulmuştur (Tablo 11). Yapılan analiz sonucunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat anlamlı bir fark bulunamamışına karşı kadınların mobbinge maruz kalma ortalamalarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Gemiadamlarının cinsiyetine göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans kaynağı	Cinsiyet	N	Ort.	Std.	t	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Erkek	200	2,407	0,8664	-0,644	0,52
	Kadın	21	2,581	1,0777		
Sosyal ilişkilere saldırı	Erkek	200	2,119	0,7809	-0,18	0,857
	Kadın	21	2,1524	1,0351		
Sosyal itibara saldırı	Erkek	200	2,2014	0,8498	-0,509	0,612
	Kadın	21	2,3027	1,0345		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Erkek	200	2,3772	0,8796	-0,559	0,577
	Kadın	21	2,7921	1,0438		
Sağlığa doğrudan saldırı	Erkek	200	1,768	0,6204	-1,232	0,219
	Kadın	21	1,9429	0,6038		
Genel mobbingin düzeyi	Erkek	200	2,226	0,7734	-0,615	0,539
	Kadın	21	2,3378	0,9535		



### 3.1.4. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeyinin Yaş Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin yaş faktörüne göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 12). Yapılan analiz sonucunda “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma doğrudan saldırı” başlığı altındaki gruplarda anlamlı bir fark elde edilmiştir. Hangi guruplar arasında farklılığın olduğunun tespiti yapılabilmesi için “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma doğrudan saldırı” başlığı altındaki gruplara Post-Hoc testi uygulanmıştır (Tablo 13).

Tablo 12. Gemiadamlarının yaşlarına göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Yaş	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	30'dan küçük	125	2,511	0,941	2,422	0,91
	31-40 arası	82	2,348	0,790		
	40'dan büyük	14	2,014	0,819		
Sosyal ilişkilere saldırı	30'dan küçük	125	2,163	0,855	0,938	0,393
	31-40 arası	82	2,104	0,751		
	40'dan büyük	14	1,857	0,634		
Sosyal itibara saldırı	30'dan küçük	125	2,288	0,945	2,591	0,77
	31-40 arası	82	2,172	0,736		
	40'dan büyük	14	1,75	0,726		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	30'dan küçük	125	2,509	0,967	4,059	<b>0,019*</b>
	31-40 arası	82	2,291	0,766		
	40'dan büyük	14	1,873	0,676		
Sağlığa doğrudan saldırı	30'dan küçük	125	1,766	0,655	1,051	0,351
	31-40 arası	82	1,843	0,563		
	40'dan büyük	14	1,6	0,597		
Genel mobbingin düzeyi	30'dan küçük	125	2,311	0,849	2,551	0,8
	31-40 arası	82	2,192	0,691		
	40'dan büyük	14	1,832	0,689		

Tablo 13. Yaş faktörünün Post Hoc testi

Varyans Kaynağı	Yaş	Sig.
30 yaş ve altı	31-40 yaş arası	0,172
	41 yaş ve üzeri	<b>0,013*</b>
31-40 yaş arası	30 yaş ve altı	0,172
	41 yaş ve üzeri	0,117
41 yaş ve üzeri	30 yaş ve altı	<b>0,013*</b>
	31-40 yaş arası	0,117

Tablo 13’deki çıkan sonuçlara göre “p” değeri “0,05”den küçük olduğu için “30 yaş ve altı” grubu ile “41 yaş ve üzeri” grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

### 3.1.5. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Medeni Halleri Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin medeni hale göre farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için SPSS 23 programında t testine tabi tutulmuştur (Tablo 14). Yapılan istatistiksel analiz sonucunda “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Genel mobbingin düzeyi” ortalamalarında anlamlı farkların olduğu belirlenmiştir. Bu elde edilen sonuca göre bekarların evlilere göre anlamlı bir düzeyde daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıkları sonucu çıkarılabilmektedir.

Tablo 14. Gemiadamlarının medeni hale göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans kaynağı	Medeni hal	N	Ort.	Std.	t	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Evli	99	2,255	0,866	-2,505	<b>0,013*</b>
	Bekar	122	2,552	0,883		
Sosyal ilişkilere saldırı	Evli	99	2,040	0,813	-1,362	0,175
	Bekar	122	2,188	0,796		
Sosyal itibara saldırı	Evli	99	2,063	0,81	-2,302	<b>0,022*</b>
	Bekar	122	2,330	0,895		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Evli	99	2,252	0,888	-2,045	<b>0,042*</b>
	Bekar	122	2,498	0,887		
Sağlığa doğrudan saldırı	Evli	99	1,743	0,562	-0,89	0,375
	Bekar	122	1,818	0,663		
Genel mobbingin düzeyi	Evli	99	2,107	0,767	-2,202	<b>0,029*</b>
	Bekar	122	2,341	0,796		

### 3.1.6. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin eğitim durumlarına göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 15). Analiz sonuçları değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunamamıştır. Fakat çıkan sonuçlar incelendiğinde lisansüstü eğitime sahip gemiadamlarının mobbing algı düzeylerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15. Gemiadamlarının eğitim durumlarına göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans kaynağı	Eğitim durumu	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Lise ve ön lisans	34	2,523	1,013	2,383	0,095
	Lisans	160	2,346	0,869		
	Lisans Üstü	27	2,722	0,763		
Sosyal ilişkilere saldırı	Lise ve ön lisans	34	2,376	1,118	3,009	0,051
	Lisans	160	2,042	0,732		
	Lisans Üstü	27	2,274	0,690		
Sosyal itibara saldırı	Lise ve ön lisans	34	2,306	1,067	2,171	0,117
	Lisans	160	2,142	0,815		
	Lisans Üstü	27	2,494	0,846		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Lise ve ön lisans	34	2,483	1,063	2,56	0,08
	Lisans	160	2,313	0,862		
	Lisans Üstü	27	2,711	0,791		
Sağlığa doğrudan saldırı	Lise ve ön lisans	34	1,858	0,803	1,183	0,308
	Lisans	160	1,746	0,583		
	Lisans Üstü	27	1,918	0,560		
Genel mobbingin düzeyi	Lise ve ön lisans	34	2,350	0,991	2,49	0,085
	Lisans	160	2,168	0,750		
	Lisans Üstü	27	2,5	0,690		

### 3.1.7. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Mesleki Deneyim Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin mesleki deneyimlerine göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 16). Çıkan analiz sonuçlarına göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” başlığı altındaki gruplar arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde 0-3 yıl ve 4-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların daha fazla mesleki tecrübeye sahip olanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 16. Gemiadamlarının mesleki deneyimlerine göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans kaynağı	Mesleki deneyim	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	0-3 yıl	80	2,51	0,988	2,248	0,084
	4-5 yıl	32	2,65	0,924		
	6-9 yıl	47	2,389	0,786		
	10 yıl ve üzeri	62	2,206	0,763		
Sosyal ilişkilere saldırı	0-3 yıl	80	2,125	0,852	1,902	0,13
	4-5 yıl	32	2,393	1,027		
	6-9 yıl	47	2,123	0,627		
	10 yıl ve üzeri	62	1,977	0,710		
Sosyal itibara saldırı	0-3 yıl	80	2,306	0,993	2,201	0,089
	4-5 yıl	32	2,395	0,920		
	6-9 yıl	47	2,217	0,776		
	10 yıl ve üzeri	62	1,988	0,683		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	0-3 yıl	80	2,5	0,996	2,859	<b>0,038*</b>
	4-5 yıl	32	2,621	1,00		
	6-9 yıl	47	2,371	0,820		
	10 yıl ve üzeri	62	2,136	0,688		

Tablo 16'nın devamı

Sağlığa doğrudan saldırı	0-3 yıl	80	1,767	0,699	1,048	0,372
	4-5 yıl	32	1,956	0,661		
	6-9 yıl	47	1,714	0,499		
	10 yıl ve üzeri	62	1,771	0,565		
Genel mobbingin düzeyi	0-3 yıl	80	2,310	0,889	2,294	0,079
	4-5 yıl	32	2,450	0,859		
	6-9 yıl	47	2,220	0,695		
	10 yıl ve üzeri	62	2,043	0,648		

### 3.1.8. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Firmanın Sahip Olduğu Gemi Sayısı Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin firmanın sahip olduğu gemi sayısına göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 17). Yapılan analize göre firmaların sahip oldukları gemi sayılarının mobbinge maruz kalma oranına etki etmediği belirlenmiştir.

Tablo 17. Gemiadamlarının firma büyüklüğüne göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Firmanın sahip olduğu gemi sayısı	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	1-5 gemi	59	2,3831	0,971	0,554	0,646
	6-10 gemi	49	2,5408	0,929		
	10-15 gemi	39	2,3051	0,826		
	15 gemi ve üstü	74	2,4284	0,823		
Sosyal ilişkilere saldırı	1-5 gemi	59	2,2136	0,907	1,431	0,235
	6-10 gemi	49	2,2612	0,957		
	10-15 gemi	39	2,00	0,627		
	15 gemi ve üstü	74	2,0216	0,675		

Tablo 17'nin devamı

Sosyal itibara saldırı	1-5 gemi	59	2,2772	0,939	1,564	0,199
	6-10 gemi	49	2,395	0,912		
	10-15 gemi	39	2,0549	0,846		
	15 gemi ve üstü	74	2,1187	0,770		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	1-5 gemi	59	2,480	1,014	0,871	0,457
	6-10 gemi	49	2,483	0,914		
	10-15 gemi	39	2,233	0,823		
	15 gemi ve üstü	74	2,333	0,813		
Sağlığa doğrudan saldırı	1-5 gemi	59	1,837	0,663	0,332	0,802
	6-10 gemi	49	1,812	0,643		
	10-15 gemi	39	1,733	0,589		
	15 gemi ve üstü	74	1,751	0,590		
Genel mobbingin düzeyi	1-5 gemi	59	2,285	0,883	0,97	0,408
	6-10 gemi	49	2,364	0,840		
	10-15 gemi	39	2,106	0,728		
	15 gemi ve üstü	74	2,181	0,704		

### 3.1.9. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemi Tipi Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemi tipine göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 18). Yapılan istatistiksel analiz sonucunda gemiadamlarının mobbinge maruz kalmalarında gemi tipinin etkili olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre gemiadamlarının tüm gemi tiplerinde mobbinge maruz kalma ihtimalleri eşittir.

Tablo 18. Gemiadamlarının gemi tipine göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Gemi tipi	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Dökme yük	83	2,454	0,882	0,313	0,816
	Tanker	83	2,365	0,8923		
	Konteyner	31	2,519	0,939		
	Diğer tip gemiler	24	2,358	0,847		
Sosyal ilişkilere saldırı	Dökme yük	83	2,147	0,793	0,456	0,713
	Tanker	83	2,045	0,795		
	Konteyner	31	2,180	0,812		
	Diğer tip gemiler	24	2,225	0,900		
Sosyal itibara saldırı	Dökme yük	83	2,271	0,911	0,447	0,72
	Tanker	83	2,124	0,836		
	Konteyner	31	2,260	0,912		
	Diğer tip gemiler	24	2,235	0,776		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Dökme yük	83	2,469	0,955	0,6	0,616
	Tanker	83	2,287	0,866		
	Konteyner	31	2,430	0,892		
	Diğer tip gemiler	24	2,398	0,787		
Sağlığa doğrudan saldırı	Dökme yük	83	1,768	0,559	0,221	0,882
	Tanker	83	1,761	0,681		
	Konteyner	31	1,845	0,625		
	Diğer tip gemiler	24	1,841	0,618		
Genel mobbingin düzeyi	Dökme yük	83	2,282	0,805	0,395	0,757
	Tanker	83	2,163	0,787		
	Konteyner	31	2,298	0,819		
	Diğer tip gemiler	24	2,251	0,737		

### 3.1.10. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemi Tonajı Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemi tonajına göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 19). Elde edilen veriler değerlendirildiğinde çalışılan gemi tonajının mobbing düzeyine etki etmediği belirlenmiştir.

Tablo 19. Gemiadamlarının gemi tonajına göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Geminin tonajı	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	10000 GT altı	84	2,394	0,902	0,383	0,765
	10000-29999 GT	64	2,404	0,786		
	30000-49999 GT	30	2,58	0,889		
	50000 GT ve üstü	43	2,379	1,006		
Sosyal ilişkilere saldırı	10000 GT altı	84	2,135	0,872	0,293	0,831
	10000-29999 GT	64	2,125	0,710		
	30000-49999 GT	30	2,206	0,786		
	50000 GT ve üstü	43	2,032	0,836		
Sosyal itibara saldırı	10000 GT altı	84	2,239	0,867	0,388	0,762
	10000-29999 GT	64	2,113	0,746		
	30000-49999 GT	30	2,276	0,895		
	50000 GT ve üstü	43	2,254	1,019		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	10000 GT altı	84	2,388	0,889	0,625	0,6
	10000-29999 GT	64	2,283	0,755		
	30000-49999 GT	30	2,540	0,954		
	50000 GT ve üstü	43	2,436	1,050		
Sağlığa doğrudan saldırı	10000 GT altı	84	1,783	0,660	0,297	0,828
	10000-29999 GT	64	1,756	0,559		
	30000-49999 GT	30	1,88	0,526		
	50000 GT ve üstü	43	1,762	0,693		



Tablo 19'un devamı

Genel mobbingin düzeyi	10000 GT altı	84	2,241	0,813	0,32	0,811
	10000-29999 GT	64	2,176	0,664		
	30000-49999 GT	30	2,348	0,800		
	50000 GT ve üstü	43	2,238	0,919		

### 3.1.11. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemide Bulunan Personel Sayısına Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemide bulunan personel sayısına göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için “One Way ANOVA” testine tabi tutulmuştur (Tablo 20). İstatistiksel veriler değerlendirildiğinde gemilerde çalışan personel sayısının mobbinge maruz kalma oranına etki etmediği sonucuna varılmıştır.

Tablo 20. Gemiadamlarının gemide bulunan personel sayısına göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Gemide bulunan personel sayısına göre	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	10 kişiden az	9	2,166	0,973	1,004	0,392
	11-15 kişi	32	2,537	0,89		
	16-20 kişi	106	2,483	0,859		
	21 ve üstü	74	2,308	0,912		
Sosyal ilişkilere saldırı	10 kişiden az	9	2,155	1,038	1,405	0,242
	11-15 kişi	32	2,318	0,987		
	16-20 kişi	106	2,154	0,756		
	21 ve üstü	74	1,986	0,750		
Sosyal itibara saldırı	10 kişiden az	9	1,992	0,964	0,899	0,442
	11-15 kişi	32	2,348	0,927		
	16-20 kişi	106	2,258	0,839		
	21 ve üstü	74	2,11	0,869		

Tablo 20'nin devamı

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	10 kişiden az	9	2,308	0,988	0,602	0,614
	11-15 kişi	32	2,531	0,981		
	16-20 kişi	106	2,417	0,861		
	21 ve üstü	74	2,294	0,898		
Sağlığa doğrudan saldırı	10 kişiden az	9	1,6	0,565	0,513	0,674
	11-15 kişi	32	1,843	0,744		
	16-20 kişi	106	1,809	0,589		
	21 ve üstü	74	1,745	0,616		
Genel mobbingin düzeyi	10 kişiden az	9	2,072	0,915	0,914	0,435
	11-15 kişi	32	2,368	0,866		
	16-20 kişi	106	2,279	0,757		
	21 ve üstü	74	2,138	0,790		

### 3.1.12. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Düzeylerinin Gemideki Görev Faktörüne Göre Ortalaması

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemideki görevine göre ortalamalarının farklılık gösterip göstermediğinin analizini yapmak için One Way ANOVA testine tabi tutulmuştur (Tablo 21). Yapılan bu analiz değerlendirildiğinde “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Genel mobbingin düzeyi” ortalamalarında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Hangi alt gruplarda farklılıkların görüldüğü “İrdeleme ve Tartışma” bölümünde belirtilmiştir.

Tablo 21. Gemiadamlarının gemideki görevine göre maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları

Varyans Kaynağı	Gemideki görevi	N	Ort.	Std.	F	Sig.
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması	Kaptan	39	1,959	0,726	2,695	<b>0,015*</b>
	1. Zabit	44	2,440	0,814		
	2. Zabit	60	2,418	0,802		
	3. Zabit	31	2,658	0,939		
	Mühendis	14	2,65	1,044		
	Tayfa	17	2,664	1,019		
	Stajyer	16	2,562	1,061		

Tablo 21'in devamı

Sosyal ilişkilere saldırı	Kaptan	39	1,815	0,673	2,53	<b>0,022*</b>
	1. Zabit	44	2,25	0,771		
	2. Zabit	60	1,99	0,566		
	3. Zabit	31	2,2	0,823		
	Mühendis	14	2,342	1,177		
	Tayfa	17	2,541	1,053		
	Stajyer	16	2,225	1,016		
Sosyal itibara saldırı	Kaptan	39	1,855	0,631	2,238	<b>0,041*</b>
	1. Zabit	44	2,246	0,779		
	2. Zabit	60	2,127	0,765		
	3. Zabit	31	2,467	1,055		
	Mühendis	14	2,275	1,075		
	Tayfa	17	2,420	1,023		
	Stajyer	16	2,517	0,913		
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Kaptan	39	1,923	0,643	2,927	<b>0,009*</b>
	1. Zabit	44	2,396	0,816		
	2. Zabit	60	2,361	0,828		
	3. Zabit	31	2,627	0,990		
	Mühendis	14	2,642	1,011		
	Tayfa	17	2,607	1,117		
	Stajyer	16	2,680	0,935		
Sağlığa doğrudan saldırı	Kaptan	39	1,641	0,549	1,656	0,133
	1. Zabit	44	1,754	0,526		
	2. Zabit	60	1,71	0,558		
	3. Zabit	31	1,935	0,631		
	Mühendis	14	2,057	0,842		
	Tayfa	17	2,00	0,911		
	Stajyer	16	1,737	0,545		
Genel mobbingin düzeyi	Kaptan	39	1,864	0,614	2,569	<b>0,02*</b>
	1. Zabit	44	2,266	0,721		
	2. Zabit	60	2,179	0,673		
	3. Zabit	31	2,452	0,893		
	Mühendis	14	2,421	0,996		
	Tayfa	17	2,481	1,024		
	Stajyer	16	2,437	0,862		

### 3.1.13. Araştırmaya Katılan Gemiadamlarının Maruz Kaldığı Mobbing Düzeyinin Korelasyon Analizi

Yapılan araştırmada belirlenen değişkenlerin değişimi sonucunda diğer bir değişkeni etkileyip etkilemediğini araştırmak için Korelasyon analizi yapılmaktadır (Soysal, 2011). Yapılan çalışmadaki değişkenlerin birbirlerini etkileyip etkilemediklerinin analizi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. Gemiadamlarının maruz kaldığı mobbing düzeyinin korelasyon analizi

Varyans Kaynağı	Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı	Sosyal ilişkilere saldırı	Sosyal itibara saldırı	Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	Sağlığa doğrudan saldırı	Genel mobbing düzeyi
Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı	1					
Sosyal ilişkilere saldırı	0,797**	1				
Sosyal itibara saldırı	0,907**	0,815**	1			
Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı	0,899**	0,787**	0,91**	1		
Sağlığa doğrudan saldırı	0,747**	0,709**	0,753**	0,692**	1	
Genel mobbing düzeyi	0,96**	0,868**	0,974**	0,953**	0,803**	1

## **3.2. Çalışmanın Nitel Boyutundan Elde Edilen Veriler**

Araştırmanın bu kısmında nitel verilere yer verilmiştir. Gemiadamlarının gemilerde yaşadıkları yıldırıcı davranışlara örnek oluşturması için “Gemilerde yaşamış olduğunuz mobbing davranışları nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar derlenip mobbing mağdurlarının yazdıkları dilbilgisi kurallarına uygun olacak şekilde düzenlenmiş ve de şirket ve şahıs isimleri çıkarılarak paylaşılmıştır.

### **3.2.1. Vaka 1: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Tabii ki gemide çalışırken şirket bazlı bir mobbing mağduru olmak zor genelde amirlerin özellikle kaptanın tüm geminin amiri olarak yaptığı davranışlar personel ve zabitan üzerinde bu etkiyi yaratıyor ve bilhassa borcu olan gemiciler para ihtiyaçlarından ötürü bu tür davranışlara katlanmak zorunda kalınıyor. Bu sebepten dolayı gemi adamlarının şahsi sorunlarını ve durumlarını amirleriyle paylaşmayanda pek sevmiyorlar. Mobbing durumu bir denizcinin yıllar geçtikçe denizden nefret etmesine ve denizi bırakmasına neden oluyor. Bazıları gemiye çıkarken gemi yeni olur inşallah diye dua ederler bense her zaman umarım çalışacağım insanlar ortam iyi olsun diye dilemişimdir.”

### **3.2.2. Vaka 2: Güverte stajyeri, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Gemi kaptanı tarafından uzun süre mobbinge maruz kaldım. Sürekli azarlama, korkutma vardı ama bardağı taşıran son damla beni vardiyadan kovması oldu hem de sebepsiz yere. Açıkçası bu tip insanlarla deniz hayatında karşılaşacağımın bilincindeyim. Deniz hayatım çok ağır şekilde etkilenmeyecek.”

### **3.2.3. Vaka 3: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Mesleğin asıl zor olan kısmı bu nokta. Kısa denizcilik hayatımda o kadar çok maruz kaldım ki mobbing durumuna ve en kötüsü hatta içler acısı olan yeri kimsenin senin yanında olmayışı. Bu durum da eğitilmiş kişilerin denizcilik sektöründen koşar adımlarla kaçmalarına sebep oluyor. Naçizane görüşüm fosilleşen mobbingcileri denizlerden

temizlemedikçe Türk Denizciliği bu durumunda baki kalıp, bir adım öteye gidemeyecektir.”

#### **3.2.4. Vaka 4: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Gemi kaptanları yahut amirleri her daim kendi işlerini başkalarına yaptırtmak niyetiyle zabıtlere yükleniyorlar, gemide herkes kendi işini yaparsa işler yürür zaten. Ve gerek bu işleri bir şekilde yetiştiremediğimiz için gerekse herhangi bir konuda bizlere saldırmayı bir görev olarak benimsemiş durumdalar, başıma gelen bir olayı aktarayım, 3.zabıtken her gün yakıtların havanın girildiği bir Excel dosyası dolduruyordum sabahları ve şirkete yollanıyordu, her gün gemi kaptanı gelip, mesela o gün için denizdeki dalga boyu 1,5 metre yazmış olayım, "bu dalgalar 1,5 metre mi? Bunlar 1,6-1,7 metre, sen nerede staj yaptın, sana şimdi otobüs ehliyeti verseler 20 kişi de koysalar içine otobüsün İstanbul'dan Ankara'ya götürür müsün?" Gibisinden azarlamalarla karşı karşıya kalıyordum ve her sabah en aşağı 20 dakika yarım saat.”

#### **3.2.5. Vaka 5: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Gemide maruz kaldığım veya gözlemlediğim mobbing genellikle gemideki yöneticilerin yetkilerini kötüye kullanmalarından kaynaklanmıştır. Gemide kaptana ve başmühendise yaranabilmek gereksiz yere şirkete kötü rapor gönderilmesin, bir sonraki limanda beni gemiden indirirler korkusuyla zabıtlar ve personel birçok kişisel saygıyı zedeleyici davranışa sessiz kalmaktadır. Gerçekten haklı oldukları durumlarda dahi hiyerarşik sistemde üstte bulunan kişiyi korumaya yönelik mantalite denizcilikte mobbingi her geçen gün artırmaktadır.”

#### **3.2.6. Vaka 6: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Lise eğitimi alıp gemide amirlik yapan birey. Üniversite eğitimi alan zabıtlere kendini kanıtlama yarışına girip. Gemide ekstra baskı ve yıldırma cabası halinde.”

### **3.2.7. Vaka 7: 2. Mühendis, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Ne kadar çalışırsanız çalışın hep daha fazlasını isterler, en ufak bir hatayı büyütür size fatura ederler, bazıları sadece bazı okul mezunları denizcilik yapabilir sanmaktadır.”

### **3.2.8. Vaka 8: Makine Lostromosu, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim**

“Deniz hayatı başlı başına mobbingtir. İş ve işçi güvenliği sıfırdır. Amirler limanda gemi denetimden korktukları için baret toz maskesi vs. göstermelik işçi sağlığı ekipmanları taktırırken, seyirde havalandırılmamış tanklara girmeye zorlama, 24 saate varan uzun çalışma süreleri, mesleğinin gereği olmayan işleri yapmaya zorlama gibi birçok gaddarca yöntem uygulamaktadırlar ve bu sadece birkaç gemiye has değil Türk gemi örf ve adetleri haline gelmiştir. En büyük kozları da işine gelmiyorsa valizini hazırla gibi işten çıkarma gözdağı vermeleridir”.

### **3.2.9. Vaka 9: Güverte Stajyer, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Karakteri daha oluşmamış oturmamış insanların gemi kaptanı olmalarından dolayı her insanı azarlayabilme yetkisine sahip olduklarını düşünmesi. İnsanlara selam verirken bile küfürler kullanan? İstenmediği halde kişilere lakap takanlar. Bu konudan rahatsız olduğunuzu dile getirmenize rağmen bir şey değişmiyor. Okuyup ne olacak çocuğumu okutmayacağım diyen bir tipten ne beklenir zaten. Herkesin ekmeğ parası için geçimi için gemide olduğunu unutup köle gibi davrananlar.”

### **3.2.10. Vaka 10: 2. Mühendis, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Boş işlerle uğraşan çok adam var. Dedikodu hat safhada. İş bilmeyip bilmiş gibi görünen fuzuli işlerle uğraşan ya da uğraştıran çok fazla adam var.”

### **3.2.11. Vaka 11: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim**

“Kaptan olarak sadece adımız ve ehliyetimiz var, şirketlerde bile görüşmeye çağırıldıklarında bizim kaptan ihtiyacımız yok gemileri zaten karadan yönetiyoruz diyebiliyorlar. Bu şekilde konuşmayanlar da sen kaptansın deyip gemiye gönderiyor fakat kaptanlık yaptırmıyorlar.”

### **3.2.12. Vaka 12: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim**

“Zabitlik yıllarımda asker kökenli bir kaptan tarafından maruz kalmıştım. O kontratım süresince profesyonel karar verme yetimi kaybetmiş ve çok mutsuzdum.”

### **3.2.13. Vaka 13: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Mobbing ile daha çok staj döneminde karşılaşıyoruz. Zabit iken mobbing gemiden ziyade şirketin kara personeli tarafından gemi çalışanlarına yapılmakta.”

### **3.2.14. Vaka 14: 2. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Zabit olarak çıktığım ilk gemide kaptan okuduğum okulu küçümseyerek diğer zabit ile aramda ayrımcılık yapıyordu ve her hareketimi azarlıyordu, hakaret ediyordu, bazen küfür ediyordu yanımda. Personele yaptığımız her işi stresli yapıyorduk.”

### **3.2.15. Vaka 15: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Bir ego sonucu olarak, üstlerimden sürekli aşağılayıcı kelimeler işittim. Bu da meslekten soğumama sebep oldu.”

### **3.2.16. Vaka 16: 1. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Maalesef deniz hayatında ego tatmini yapan insanlarla çalışmak zorunda kalıyoruz. Bu durumda meslekten uzaklaşmamıza sebep oluyor.”



### **3.2.17. Vaka 17: 2. Zabit, Kadın, 31-40 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Kadın olduğum için başarılı olmamı kabullenmek istemeyen üstlerim oldu. Sırf başarısız olduğumu görebilmek için ağırlık olarak kaldıramamakta zorlanacağım şeyler sürekli taşınırdı, aynı rankta çalıştığım erkek meslektaşlarımdan saat olarak %50 daha fazla çalışacağım şekilde işler yüklendi, ağlarsam güçsüz kalacağım düşünülerek psikolojik baskı yapıldı. Ancak mesleğin başlarında o kadar az kadın çalışan vardı ki, benim göstereceğim bir zayıflığın arkamdan gelecek kadınları zora sokacağı düşüncesi, art niyet ve ego güdüsü ile yapılan bu baskılar karşısında bana güç verdi.”

### **3.2.18. Vaka 18: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Gemi kaptanının stajyere olan baskısından dolayı stajyerin ağlayarak yanıma gelip durumu anlatması 1. zabit olarak gemi kaptanı ile tartışmama sebep oldu. Kendisinin stajyerle gereksiz yere uğraştığını ve bunun çok dikkat çektiğini stajyerin benim sorumluluğumda olduğunu ve kendisine verilen işleri yerine getirdiğini, herhangi ahlaka aykırı bir tavır bulunmadığını belirttikten sonra sorunu hallettiğimizi düşünüyorum, en azından stajyer 1 aydır herhangi bir mobbing olayı ile karşılaşmadığını söylüyor. Mobbing olayına maruz kalan gemi adamları genellikle 2. ve 3. zabitler ile stajyerler olmaktadır. İşinde çok zayıf olan 1. zabitler (gv & mk) de kaptan ve başmühendis tarafından eleştirilebilirler fakat konumu gereği mobbing olayı söz konusu değildir diye düşünüyorum.

Şahsım adına Türkçeye mobbing diye tercüme edilen sözlü taciz ve baskıların iş verimini çok yüksek oranda düşürüp hatalara hatta kazalara (manevra, yükleme, tahliye, balast operasyonlarında) sebep olacağını düşünüyorum. İşinde zayıf olan zabit ya da stajyere süre tanınmalı, tecrübeler paylaşılmalı ve iyimser yaklaşılmalıdır. En nihayetinde hiçbir gemi adamı huzursuz ve stresli bir ortamda çalışmak istemeyecektir.”

### **3.2.19. Vaka 19: 1. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Denizcilik hayatımda ilk olarak kuru yük gemisinde 3. Zabit olarak başladım. Her denizci de olduğu gibi başlangıçta zor olması bekliyordum ama 1 ay sonra gemiden ayrılma noktasına geleceğimi hiç düşünmemiştim. Gemi kaptanının ilk kaptanlık tecrübesi

olmasının etkisi olduğunu düşünüyorum. Her seyir vardiyasında kendisi de benimle birlikte köprü üstünde durup yaptığım ve yapacağım işleri sorarak sözlü rahatsızlık veriyordu. Eleştirileri ise hem içerik bakımından hem de üslup yönünden yapıcı olmak yerine tamamen yıkıcıydı. Yapılan işlerin kendi yöntemiyle yapılması gerektiğini söylüyor, çay sohbetlerinde (15:00 çayında herkesin salonda olmasını istiyor bahane kabul etmiyordu) vardiyada olanların yapmış olduklarını eleştirel bir dille oradakilere anlatıyordu. Liman operasyonlarında ise 1. Zabitin (Bu arada kendisi Kaptanın sınıf arkadaşı) takip etmesi gereken işleri bizim takip etmememizi istiyor ve 1. Zabitin sarhoş olduğu için yükleme sonrası düzenlemeden de bizi sorumlu tutuyordu. Sonuç olarak 1 ayın sonunda annemin de rahatsızlığını bahane ederek gemiden ayrıldım. Yerime kendi okullarından biri geldi. Ben ise bu işi tekrardan yapıp yap(a)mayacağımı sorguladım. Birkaç farklı iş girişiminden sonra tekrar gemi yaşamına geri döndüm.”

### **3.2.20. Vaka 20: Kaptan, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim**

“İlk staj yaptığım gemi bir kosterdir. Kaptan tarafından sürekli her gün belki günde birkaç sefer hakaret azar aşağılama vs. keyfi işler ve saklamıyordu sana kasti yapıyorum diyordu. Sırf staj bitireyim ve aileme mahcup olmayım diye 75 gün katlandım ama stres ve üzüntüden vücudumun çeşitli yerlerinde 18 adet yara çıkmıştı. Fena çok fena günlerdi.”

### **3.2.21. Vaka 21: 1. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Gemi kaptanın cinsiyet farklılığını öne sürerek ve kişisel sorunları sebebiyle, gemide kadın istemediğini açıkça pek çok kez, tüm gemi personeli önünde dahil belirtmesi, ilerleyen dönemlerde gemiden ayrılmam konusunda baskı yapması ve ayrılmamam üzerine hem kendi görevimi hem de gemi işlerini yaptırmam konusunda önüme koyduğu türlü zorluklar (reise verdiğim is listesinin kaptan tarafından günde 3 kez değiştirilmesi, drill saatlerinin bilinçli olarak 1.zabitin dinlenme saatlerine denk gelecek olarak değiştirmesi, güverte personeline jurnalcilik yapmaları için destek verilmesi, güverte ve makina ilişkilerinin bilinçli olarak kaptan tarafından bozulması gibi türlü mobbing yöntemleri) ve sonuç olarak hâksiz olarak kovulmam (yükleme sırasında grabbing dönmesi sonucu tellerin birbirine dolanması ve sonrasında 10 dakikalık basit işlem sonucunda hasarsız bir şekilde

telin eski konumuna dönmesi sonucunda gemi kaptanı şahsımı (1. zabit) suçlamış ve gemiden gönderilmem üzere şirkete baskı yapmıştır) neticesinde durumun tarafımca ITF makamlarına bildirilmesi durumudur. ITF'in yaptığı 3 günlük detaylı inceleme (gemi telleri de çağırılan survey tarafından incelenmiş, kovulmama sebep olan durumda şahsımın herhangi bir kusuru olmadığı açıkça görülmüştür) sonucunda, ITF çalıştığım şirketi bana 2 maaş tazminat ve ise geri dönme ya da masrafları şirket tarafından karşılanmak üzere isteğim doğrultusunda yurda iademini yapılması ve geçmiş aylardan ödenmeyen maaşların anında ödenmesi konusunda hükümlü kılınmıştır. O dönem çalıştığım şirket, ödemediği geçmiş dönem maaşlarımı dahil şahsıma 17000\$ gibi miktar ödeme yapmış, bu durum şirket yönetiminde büyük olay yaratmış olup, adımları tüm Türk denizcilik firmalarına "kara listede" olacak şekilde göndermiştir. Gemiden ayrıldığım Ocak 14'ten Nisan-14 'e kadar yeni bir Türk firması aramış, ancak beni ise almaya cesareti olan hiçbir firma bulamamıştım. Bunun üzerine yurtdışındaki şirketlere başvurduğum ve Ağustos 2014'te Amerika/Seattle merkezli bir yolcu gemisi firmasında güverte zabiti olarak ise başladım. Bu mobbing olayı, bu olayı yaşamamı sağlayan kaptan ve adımları haksız yere kara listeye sokan Şirket'e beni bugünkü konumuma bin bir zorlukla getirdikleri ve beni bir Amerikan yolcu gemisinde çalışan ilk Türk kadın kaptan yaptıkları için teşekkür ederim.”

### **3.2.22. Vaka 22: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Denizde çalışırken en fazla maruz kaldığım mobbing şekli kesinlikle ve kesinlikle gemi kaptanının (Hepsi değil tabii) gemiye çıkılan ilk haftalarda (en fazla üç hafta) mesleki tecrübenizi test etmenin daha da üzerinde sizin psikolojik dayanma gücünüzü sınamasıdır. Bu test şekillerine yaşanan bir örnek ile başlayacak olursam; Gemideki ilk günüm (yurt dışından katılım, yolculuk yaklaşık 15 saatten fazla ve yorgunum) borda iskelesinden gemiye adım atar atmaz sen 3. müsün? sorusu ve o anlamsız gülümseme. Ardından köprü üstünde kaptan tarafından verilen küçük çaplı briefing (2. kaptan eşliğinde) ve şöyle başlar "Chieff şablonları yenilesin, köprü üstünü düzenlesin, haritaları düzeltsin onu yapsın, bunu yapsın. "sanki siz o gemiye gelmeden önce görev tanımınızdan bihabersiniz. Sizin bir isminiz yok bir objesiniz, daha tanımadığı için süvari bey siz onun gözünde bir hiçsiniz. Tabii ki de herhangi bir iş gibi algılamamak lazım gemideki iş ortamını, yapacağınız bir hatanın tüm gemi personelinin hayatını etkileyebileceğinin farkındaydım en az o süvariler kadar. Devam edecek olursam gemideki yaşamıma; verilen işleri elimden geldiğince

yapmaya çalıştım haftalarca uzaktan takip edilmeler falan. Özetlenecek olursa gemide bence mobbing ilk gün başlayabilir, eğer siz istenilen görevleri onların istediği gibi yapmazsanız mobbing devam eder. (3.yü çağırın gelsinler, bunları ne zaman yapacaksınız, sen bunu bilmiyor musun gibi sık sık edilen söylemler, oo paşa günaydınlar şeklinde sıralanabilir).”

### **3.2.23. Vaka 23: 2. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Şirketimdeki 6. kontratımı atmıştım. Bu kontratıma kadar hiçbir üstümle hiçbir şekilde sıkıntı yaşamadım. Fakat bu kontratımda şirketimize yeni gelen bir gemi kaptanı ile çalıştım. Çalıştığımız gemiler kimyasal gemiler olduğundan ve hattımız çok yoğun olduğundan çok yoruluyorduk ama yine de işimizi seviyorduk ortamımız iyiydi. Gemi kaptanının tanker tecrübesi olmaması ve iş bilmemesi bizi bezdirdi çünkü iş bilmiyor, iş bilmediği gibi bize yanlış hiç alakası olmayan işler veriyordu. Örneğin bir valf kaçırıyor onu tamir etmemiz gerekirken güverte yıkıyorduk üzerimize çok geliyordu. Tüm personel olarak psikolojimiz bozulmuştu. Sadece o an için şirket gemi kaptanlarından boş kimse bulunamadığından bu adam gelmişti. Limanlarda birçok sıkıntılar yasadık gerek surveyorlerle gerek loading masterlarla. Bu insanlarla tepkili konuşuyor ve işlerimizi bozuyordu. Bununla beraber siyasi görüşü yüzünden bize yapmadığını bırakmıyordu. “

### **3.2.24. Vaka 24: 2. Zabit, Kadın, 21-30 Yaş Arası, 4-5 Yıl Arası Deneyim**

“Gemide çalıştığım süre zarfında bazı zabitler tarafından psikolojik baskı ortamında çalışmak zorunda kaldım. Bu kişiler yaptığım küçük hataları büyüten, azarlamak için bahane bulan, yaptığım işleri küçümseyen, yanlışlarım karşısında aşırı büyük tepkiler veren ve beni üslerime karşı sürekli kötüleyen insanlardı. Zaman ile bu durum ile mücadele etmeye çalıştım ancak o süre içerisinde mesleğime olan sevgimi, çalışma performansımı ve isteğimi aşırı derece de kaybettim. Sadece kontratımı bitirip gitmeyi düşünüyordum. Gemide ilk zabitliğim olmasına rağmen bir ay içinde şirket baskısı ile 2.zbt olarak görevime devam ettim ancak gemiye gelen 1.zbt bu süre zarfında bana yardımcı olmak yerine durmadan beni ve altında çalışan diğer insanları azarladı, süvariye sürekli performansımızın düşük olduğunu söyleyip üstüne de eklemeler yaparak kötüledi. Bu durum hem benim hem de 3.zbt olan arkadaşımın daha çok hata yapmasına ve gemide

istemeden sevmeden işimizi yapmamıza neden oldu. Sonunda süvari ne benim ne de 3.zbt olan arkadaşın dümen bile tutmasına izin vermez duruma geldi 2. Kpt her şeyi ben daha iyi yapıyorum havasına girdi ama mesleğimin ileriki yıllarında farkına vardım ki bu tamamıyla baskı yüzünden performansımızın düşmesine neden olmuştu hatta bir defasında moral bozukluğundan dolayı manevra esnasında büyük bir kaza geçirmeme bile neden olacaktı. Sonlara doğru iletişim kurmak istemediğimiz için eksik emir ve konuşmalardan doğan hatalara da neden oldu. Yani tamamıyla berbat kontrattı sonraki çalışmalarım da bu durum ile karşılaşmadım işimi severek isteyerek yaptım. Bu tarz insanlar ile karşılaştığım durumlarda ise tepkimi çok daha büyük vererek onlara bu fırsatı bir daha vermedim.”

### **3.2.25. Vaka 25: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

“Çalıştığım bir gemide kaptan tarafından sürekli baskı gördüm. Gerek iş gerek alakasız konularda. En basit örneği kumanya yazarken aylık sebze olarak 40 kg patlıcan yazıyorum. Kaptan bu isteği yollarken miktarı 80 kg’a çıkarıyor. Haliyle tüketmek için bunun daha sık yemeğini yaptırmak durumunda kalıyordum. Her patlıcan yemeği çıktığında yine mi patlıcan yaptırdım diye çıkışıyordu. Sonraki ay yine miktarı azaltıp 40 kg istek yapıyordum kaptan yine bunu 80 kg olarak değiştirip gönderiyordu. Tabi her yemekte yine aynı sözler yine mi patlıcan. Madem sevmiyorsun niye 80 kg yazıyorsun denize dökülsün diye mi. Amaç ben sinirlenip ona 2 tane yumruk atacağım şirket gözünde ben haksız olacağım. Hiçbir limanda çıkmama izin vermezdi. Sabah 4 ten akşam 8’e dek ayakta olduğum 1 gün bile gidip dinlenemediğim gemiden indiğimde şirkette bana 6 ay boyunca hiç güverteye çıkmadığımı ve sadece vardiya tuttuğumu söylediler. Böyle emek hırsız insanlar olmasa Denizcilik çok daha güzel olacaktır. Buna inanıyorum”

### **3.2.26. Vaka 26: 3. Zabit, Erkek, 21-30 Yaş Arası, 0-3 Yıl Arası Deneyim**

“Gemiye ilk katıldığımda kaptan hakkında uyarılmıştım. Katıldıktan 2 gün sonra en basit örnekle demir vardiyasında iş yapmamı yasakladı. Öncelik gemi güvenliği dedi tamam dedim ama aynı uygulama 3. ve 2. kaptana uygulanmayınca canı sıkılıyor insanın. Neyse tamam dedim seyre çıktık. Ben pür dikkat vardiya tutuyorum ayaktayım. Bana sorular soruyor birkaç soruya doğru cevap verince sen çok bilmiş bir adamsına döndü konu. 2 gün sonra kendime fazla güvendiğimden vardiyalarımnda hiç kitap

kariştirmiyormuşum. Benden adam olmazmışlara dondu iş. Daha 1 hafta önce köprü üstünde başka işle uğraşılmayacak dediğiniz için diye hala alttan alıyorum kibarca bu sefer cevap veriyor oluyorum. Artık işimi yapamaz duruma gelmiştim. Mesela bir şeyi yerine kaldırmam gerek. Bu işi yaparsam bana sormadan nasıl yaparsın, sorarsam sen nasıl zabitsin, yapmasam zaten hiç ise yaramazsına dönüyordu iş. Sonradan öğrendim ilk geldiğinde diğer 4. kaptana da yapmış aynılarını sonra 3. olunca yeni 4. kaptana yani bana sarmış. Kaptan gemiden inene kadar 1 buçuk ay cehennemi yaşadım ilk kez ömrümde. Şimdi başka kaptan var. 2.zabit olarak devam ediyorum kontratıma. Kaptanla aram çok iyi islerimiz de gayet güzel gidiyor. Kontratım bitmek üzere diye uzattırmaya çalışıyor. 2 ayrı kaptan 2 ayrı durum. İkisine de zabitlik yaptım. Birine hiçbir şekilde performans veremezken diğeri yeter artık git dinlen ben idare ederim seni diyor. Allah kimsenin başına vermesin. Diğer kaptanın kontratı bitiyor olmasaydı dayanamazdım hayatta. Bütün hocalarıma saygılar tekrardan. Böyle olayların yaşanmaması dileğiyle.”

### **3.2.27. Vaka 27: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 10 Yıl Üzeri Deneyim**

“Kendi psikolojik ve ailevi sorunlarını diğer insanlar üzerinde baskı kurarak gideren bir kaptanın yanında birinci zabitlik yaptım 4 ay boyunca. Kendimi eksik, işini bilmeyen ve bir üst makam olan kaptanlık görevini yapamayacağımı hissettim. Aynı gemide bulunan baş mühendisin duruma yorumu beni kendisine rakip olarak gördüğü ve hayatimin düzgün olması sebebiyle bazı noktaları çekemediği için bu şekilde davrandığıydı. Kendi şahsi fikrim ise özel hayatında göstermediği dik durusu işyerinde mevki sayesinde bir zulme dönüştürerek kullanması ve bundan duygusal tatmin sağlaması.”

### **3.2.28. Vaka 28: 1. Zabit, Erkek, 31-40 Yaş Arası, 6-9 Yıl Arası Deneyim**

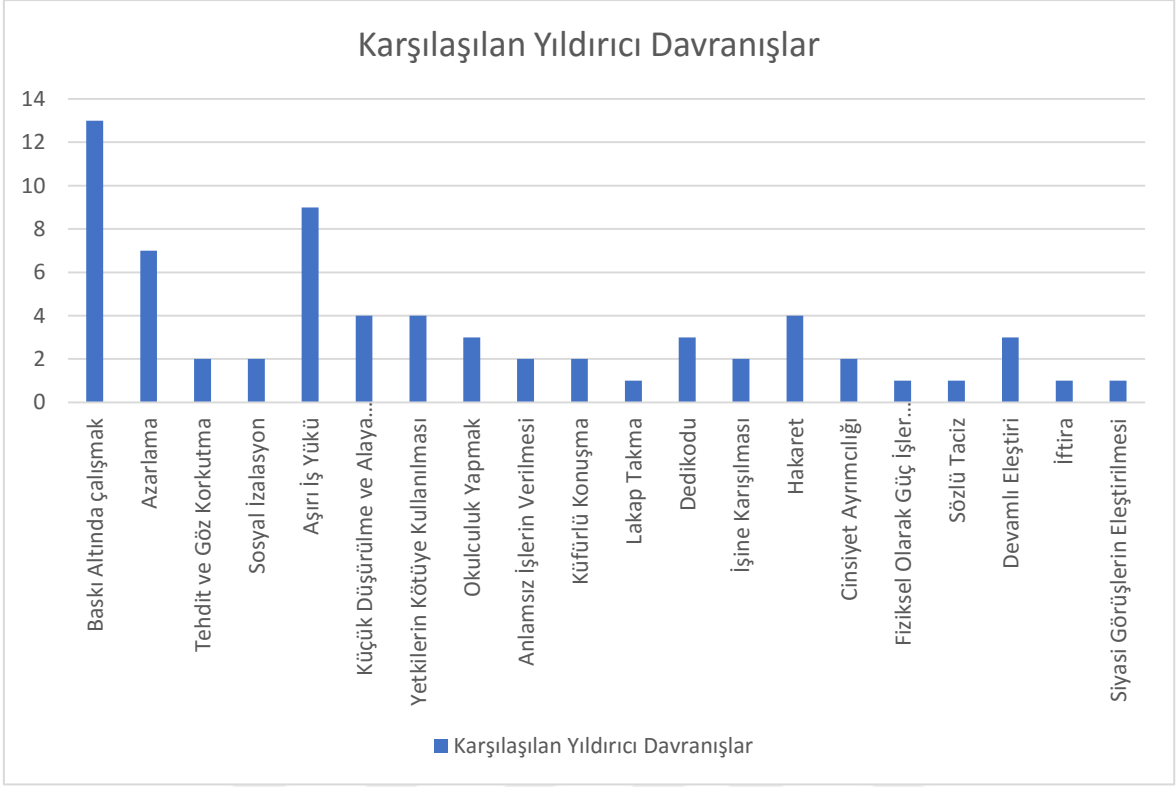
“İşe ilk başladığım yıllarda üzerimde sürekli bir baskı vardı. Karşı tarafa iyi niyetle yaklaşmama rağmen bu durum uzun yıllar devam etti. Bir ara mesleği bırakmayı düşündüm, ara verdim, bu süre içerisinde askerlik görevimi yerine getirdim, askerde insan uzun uzun düşünebiliyor. Fakat o ortamında aslında mobbinge şiddetli maruz kaldığı ortamlardan birisi olduğunu anlayamamışım. Askerlik dönüşü işe tekrar devam etmeğe karar verdim. 1 kontrat çalıştım dönüşte evlendim. Sorumluluk artınca borçlar da arttı. Borcum olduğundan ve bakmakla yükümlü olduğum kişi sayısı arttığından çalışmak

zorundaydım. Zamanla borçlar bitti, işyerinde de belirli bir konuma geldim. Ama ruh sağlığım bozuldu. Mobbing bilgi ile oluyor, şu an bulunduğum gemide kaptan mobbing ile 3. kaptan ve 4. kaptana baskı yapmaya çalışıyor. Ben de işlerinde onlara yardım edip, onları bu durumdan uzak tutmaya çalışıyorum, Tecrübeli olduğum için bana bulaşmıyor. Birçok gemide durum aynı, umarım gelecek nesil altındakileri mobbinge maruz bırakmaz.”

Tüm bu örnek vakaları incelediğimizde karşılaşılan yıldırıcı davranışlar aşağıdaki şekilde olmuştur:

- Baskı altında çalışma (vaka 1, vaka 2, vaka 4, vaka 14, vaka 17, vaka 19, vaka 21, vaka 22, vaka 24, vaka 25, vaka 26, vaka 27, vaka 28),
- Azarlama (vaka 2, vaka 9, vaka 14, vaka 15, vaka 19, vaka 20, vaka 24),
- Tehdit ve gözünü korkutma (vaka 2, vaka 8)
- Sosyal izolasyon (vaka 3, vaka 25)
- Aşırı iş yükü (vaka 4, vaka 7, vaka 8, vaka 9, vaka 17, vaka 19, vaka 21, vaka 23, vaka 25)
- Küçük düşürülme ve alaya alınma (vaka 4, vaka 9, vaka 11, vaka 14)
- Yetkilerin kötüye kullanılması (vaka 5, vaka 11, vaka 21, vaka 23)
- Okulculuk yapmak (vaka 6, vaka 7, vaka 14)
- Anlamsız işler verilmesi (vaka 8, vaka 23)
- Küfürlü konuşma (vaka 9, vaka 14)
- Lakap takma (vaka 9)
- Dedikodu (vaka 10, vaka 21, vaka 24)
- İşine karışılması (vaka 11, vaka 21)
- Hakaret (vaka 15, vaka 19, vaka 20, vaka 24)
- Cinsiyet ayrımcılığı (vaka 17, vaka 21)
- Fiziksel olarak güç işler verme (vaka 17)
- Sözlü taciz (vaka 19)
- Devamlı eleştiri (vaka 19, vaka 23, vaka 24)
- İftira (vaka 21)
- Siyasi görüşlerin eleştirilmesi (vaka 23)

Karşılaşılan yıldırıcı davranışların hangi vakalarda gözlemlendiği yukarıda belirtilmiştir. Ayrıca nitel verilerden elde edilen gemilerde yaşanan yıldırıcı davranışların grafiği şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 3. Nitel verilerden elde edilen yıldırıcı davranışlar



#### 4. İRDELEME VE TARTIŞMA

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin cinsiyete göre farklılıkları Tablo 11’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarında cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespiti için bakılan significance değerinin 0,05’den büyük olduğu için ( $p>0,05$ ) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Literatürde bu sonuç incelendiğinde H. Gül ve N. Özcan (Hasan ve Özcan, 2011), M. Koç ve H.U. Bulut (Mustafa ve Bulut, 2009), İ. H. Çarıkçı ve H. Yavuz (Çarıkçı ve Yavuz, 2009), S. Köse ve Ş. Uysal (Köse ve Uysal, 2010), G. Mikkelsen ve Einarsen (Gemzøe Mikkelsen ve Einarsen, 2002), K. Björkqvist (Björkqvist vd., 1994), Einarsen ve Skogstad (Einarsen ve Skogstad, 1996)’in sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin yaş faktörüne göre ortalamalarının farklılıkları Tablo 12’de gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” grubunun “p” değeri “0,05”den küçük olduğu için anlamlı bir fark bulunmuştur. Hangi alt gruplarda farklılığın yaşandığının tespiti için “Post Hoc Test” yapılmıştır (Tablo 13).

Tablo 12’de çıkan sonuçlara göre “p” değeri “0,05”den küçük olduğu için “30 yaş ve altı” grubu ile “41 yaş ve üzeri” grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Literatür incelendiğinde gençlerin olgun kişilere göre daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldığı sonucu B. Kök (Kök, 2006), S. Palas ve S. Özkan (Palaz vd., 2008)’ün yapmış oldukları çalışmalarda da görülmektedir. Ayrıca İsveç’te yapılan bir araştırmada 21-40 yaş arasında olanların 41 yaş ve üstünde olanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını göstermiştir (Leymann, 1996).

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin medeni hale göre farklılıkları Tablo 14’de gösterilmiştir. Çıkan sonuçlara göre “sosyal ilişkilere saldırı” ve “sağlığa doğrudan saldırı” gruplarında medeni hale göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespiti için bakılan significance değerinin 0,05’den büyük olduğu için ( $p>0,05$ )

anlamli bir fark bulunamamıştır. Ancak “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” grupları arasında anlamli fark bulunmuştur. Elde edilen bulgular incelendiğinde bekar gemiadamlarının evli gemiadamlarına oranla gemilerde daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde bekarların evlilere oranla daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları sonucu Çivilidağ (Çivilidağ, 2015), Kök (Kök, 2006)’ın yaptıkları çalışmalarda da elde edilmiştir.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin eğitim durumlarına göre ortalamaları tablo 15’de incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamli bir fark bulunamamıştır.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin mesleki deneyimlerine göre ortalamaları tablo 16’de incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamli bir fark bulunamamıştır. Ancak “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” grubunun “p” değeri “0,05”den küçük olduğu için anlamli bir fark bulunmuştur. Hangi alt gruplarda farklılığın yaşandığının tespiti için “Post Hoc Test” yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 0-3 yıl ve 4-5 yıl arasında tecrübeye sahip kişilerin 10 yıl ve üstü deneyime sahip kişilerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin firmanın sahip olduğu gemi sayısına göre ortalamaları tablo 17’de incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamli bir fark bulunamamıştır.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemi tipine göre ortalamalarının tablo 18’de incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p”

değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemi tonajına göre ortalamaları tablo 19’de incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemide bulunan personel sayısına göre ortalamaları tablo 20’da incelendiğinde “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gemiadamlarının maruz kaldıkları mobbing düzeyinin gemideki görevine göre ortalamaları tablo 21’de incelendiğinde “sağlığa doğrudan saldırı” grubunun “p” değerlerinin “0,05”den büyük olduğu görülmüştür. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” gruplarının “p” değeri “0,05”den küçük olduğu için anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 20). Elde edilen veriler incelendiğinde gemilerde öncelikle 3. Zabitlerin ve tayfanın sonrasında gemilerde çarkçı olarak görev yapan mühendislerin ve de stajyerlerin kaptanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.

Yapılan çalışmadaki değişkenlerin birbirlerini etkileyip etkilemedikleri araştırmak için korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 22). Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı birbirleriyle  $r: 0,797$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sosyal ilişkilere saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı ile sosyal itibara saldırı birbirleriyle  $r: 0,907$  ve  $p<0,01$ düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sosyal sosyal itibara saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı birbirleriyle  $r: 0,899$  ve  $p<0,01$ düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen

sonuca göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı ile sağlığa doğrudan saldırı birbirleriyle  $r: 0,747$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı ile genel mobbing düzeyi birbirleriyle  $r: 0,96$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre genel mobbing düzeyi arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırı ile sosyal itibara saldırı birbirleriyle  $r: 0,815$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sosyal itibara saldırı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı birbirleriyle  $r=0,787$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sosyal itibara saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırı ile sağlığa doğrudan saldırı birbirleriyle  $r: 0,709$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Sosyal ilişkilere saldırı ile genel mobbing düzeyi birbirleriyle  $r: 0,868$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre genel mobbing düzeyi arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Sosyal itibara saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı birbirleriyle  $r: 0,91$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Sosyal itibara saldırı ile sağlığa doğrudan saldırı birbirleriyle  $r: 0,753$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Sosyal itibara saldırı ile genel mobbing düzeyi birbirleriyle  $r: 0,974$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre genel mobbing düzeyi arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile sağlığa doğrudan saldırı birbirleriyle  $r=0,692$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı artmaktadır.

Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı ile genel mobbing düzeyi birbirleriyle  $r: 0,953$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre genel mobbing düzeyi arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarına saldırı artmaktadır.

Sağlığa doğrudan saldırı ile genel mobbing düzeyi birbirleriyle  $r: 0,803$  ve  $p<0,01$  düzeyinde ilişkilidir. Veriden elde edilen sonuca göre genel mobbing düzeyi arttıkça sağlığa doğrudan saldırı artmaktadır.



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing olgusunun bir kader olmadığı topluma anlatılması ve böylece farkındalığının artırılması gerekmektedir. Gemiadamları üzerinde yapılan bu çalışmada deniz hayatında karşılaşılan yıldırıcı davranışlar ele alınmış ve mobbinge maruz kalmış kişilerin yaşamış oldukları olay özetleri paylaşılmıştır. Gemiadamlarının mobbing algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıkları belirlenmiştir.

Yapılan çalışmaya gönüllü olarak 221 gemiadamı katılmıştır. Deniz hayatının zorlayıcı koşulları yüzünden genel olarak erkeklerin çalıştığı bu sektörde ankete katılanların %90,5'ini erkekler oluşturmaktadır. Mobbing algı düzeyinin cinsiyet faktörüne göre değerlendirildiğinde anlamlı bir fark bulunmamasına karşın “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal ilişkilere saldırı”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı”, “sağlığa doğrudan saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” olmak üzere tüm gruplarda erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bu bulgular göstermektedir ki, deniz hayatı erkeklere göre kadınlar için daha zorlu ve yıpratıcı olabilmektedir. Bu olumsuz etkilerin azaltılması adına cinsiyet farklılıklarından doğan bu olguyu önleyici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Ankete katılımında yaş faktörüne göre frekans dağılımı %93,7'lik bir oranın 40 yaşının altında olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmada 30 yaşın altındaki gemiadamlarının 40 yaşından büyük olan gemiadamlarına göre anlamlı bir şekilde farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya dayanarak deniz hayatında gençlerin daha olgunlara göre mobbinge daha çok maruz kaldığı sonucu çıkarılmıştır. Gençlerin deniz hayatında mobbingle mücadelesi için firmaların gerekli düzenlemelere gitmesi gerekmektedir.

Ankete katılan gemiadamlarının medeni haline göre frekans dağılımları incelendiğinde hemen hemen birbirine yakın bir oran çıkmasına karşın %55,2'si bekarıdır. Elde edilen bulgular incelendiğinde ise “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “genel mobbing düzeyi”nde anlamlı farklar tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar yorumlandığında bekar gemi personelinin evli gemi personeline oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Gemilerde çalışabilmek için her bir personelin yeterliliğini kanıtlamak adına ehliyeti bulunması gerekmektedir (STCW). Bu yüzdendir ki gemiadamlarının eğitim düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Yapılan çalışmaya katılan gemiadamlarının eğitim durumlarının frekans dağılımı incelendiğinde ise %84,6'sının lisans ve lisansüstü eğitime sahip oldukları anlaşılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamasına rağmen lisansüstü eğitime sahip gemiadamlarının mobbing davranışlarına daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan gemiadamlarının mesleki deneyimlerinin frekans dağılımları ele alındığında yoğunluğun 0-3 yıl arası ile 10 yıl ve üzeri çalışma tecrübesi bulunan personelin oluşturduğu belirlenmiştir (%64,3). Elde edilen bulgular neticesinde “yaşam kalitesi ve mesleki gruba saldırı” grubunda 0-3 yıl tecrübe sahibi çalışanlar ile deneyimli olan 10 yıl ve üzeri çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre gemi hayatına yeni başlayanlar yıldırıcı davranışlara deneyimlilere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Mobbinge mücadele adına mesleğe yeni başlayanları bu olgudan kurtarıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca daha tecrübeli gemiadamlarının mobbing konusunda bilinçlendirilmeli ve onlarında bu olumsuz davranışları önlemede etkili olması sağlanmalıdır.

Gemiadamlarının çalıştıkları firmaların büyüklüklerine göre incelendiğinde ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamasına karşın diğer firmalara göre küçük sayılabilecek şirketlerde mobbing davranışlarının ortalaması yüksek çıkmıştır. 10 gemiden az gemiye sahip olan firmalar için genel mobbing düzeyinin ortalaması “2,36” iken 10 gemiden fazla gemiye sahip olan firmalarda ortalama “2,10” civarında görülmektedir.

Gemi tiplerinin mobbing davranışlarına etkili olup olmadığının analizi için yapılan çalışmada ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Maruz kaldıkları mobbing düzeyinin ortalamaları birbirlerine oldukça yakın seyretmektedir. Bu sonuca göre gemi tipinin yıldırıcı davranışlar üzerine bir farklılık oluşturması söz konusu değildir denebilir.

Çalışılan geminin tonajıyla mobbing düzeyinin ilişkili olup olmadığını incelediğimiz çalışmada ise bulgular yorumlandığında gemi büyüklüğünün yıldırıcı davranışa etki etmediği belirlenmiştir.

Gemiadamlarının birlikte çalıştıkları gemi personeli sayısı ile mobbing düzeyi arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, gemide yıldırıcı davranışların gemi personeli sayısı ile ilişkili olmadığı görülmüş ve gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Gemilerde hiyerarşik bir düzen vardır. Bu düzen geminin güvenli seyri için oldukça önemli bir unsurdur. Gemi adamlarının buldukları konumlara göre mobbing algı düzeyleri incelendiğinde kaptan ile 3. Zabit arasında “kendini gösterme ve iletişim olanaklarını kısıtlama”, “sosyal ilişkilere saldırı”, “sosyal itibara saldırı”, “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “genel mobbing düzeyi” arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Bu veriler ışığında 3. Zabitler yıldırıcı davranışlara geminin kaptanına göre daha fazla maruz kalmaktadır. Elde edilen diğer verilere göre 3. Zabitlerden sonra en fazla mobbing davranışlarına maruz kalanlar ise sırası ile şu şekildedir; tayfa (Ort=2,48), stajyer (Ort=2,43), makine zabitleri (Ort=2,42), 1. zabit (Ort=2,26) ve 2. Zabit (Ort=2,17) şeklindedir. Bu bulgular ışığında, öncelikle 3. Zabitlerin, gemiadamlarının gemilerde mobbinge maruz kalmalarını önleyici yasal ve idari düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Yapılan çalışma incelendiğinde gemi adamlarının en çok maruz kaldığı yıldırıcı davranışlar ise sırasıyla şöyledir; hiç durmaksızın yeni işler verilir (Ort=3,41), amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar (Ort=3,16), gemide dedikodum yapılır (Ort=3,12), bana anlamsız işler verilir (Ort=3,03), gemide sürekli sözüm kesilir (Ort=2,72), telefonla rahatsız edilirim (Ort=2,71), yüksek sesle azarlanırım (Ort=2,71), fiziksel olarak güç işler yapmaya zorlanırım (Ort=2,70) şeklinde sıralanmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada gemiadamlarının yıldırıcı davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir. Gemilerde yaşanan yıldırıcı davranışların önlenmesi adına atılması gereken ilk adım gemiadamlarının ve örgütlerin mobbing konusunda bilinçlendirme çalışmalarıdır. Ayrıca, mobbing konusunda belirli dönemler dahilinde eğitimler verilmesi gemilerde emniyetli seyrin devamı için önemlidir.

Yıldırıcı davranışlara maruz kalan bireylerin tespiti yapılmalı ve bu süreçte onların yanlarında durulmalıdır. Bu olgunun gemilerde varlığını tespiti adına firmaların bir iç denetim mekanizması olması örgütün mobbing ile mücadelesi adına önemlidir. Yapılan bu ve benzeri çalışmaların daha geniş çapta ve tüm gemiadamlarını kapsayıcı şekilde hem örgütlerin hem de devletlerin mobbing algı seviyesinin belirlenmesi adına tekrarlı bir şekilde yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmada çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, gemiadamlarının en çok şikâyetçi olduğu konulardan birisi anlamsız işler verilmesi ve bir diğeri ise hiç durmaksızın yeni işler verilmesi olmuştur. Bu gibi yıldırıcı davranışların önüne geçebilmek için firmaların insan kaynaklarının gemilerle sürekli irtibat halinde olması ve gemi yönetimindeki



kaptanın bu konu hakkında bilgilendirilmesi hatta eğitime tabi tutulması önerilerimiz arasındadır. Gemi personelinin iş tanımlarındaki görev ve yetkilerinden dışarı çıkmadıklarından emin olunması, gemilerde bu ve benzeri sorunların çözümünde etkili olacaktır. Buna ek olarak insan kaynakları planlaması doğru bir şekilde yapılmalıdır. Denize elverişlilik belgesini alabilmek için gerekli olan safe Manning sertifikasının sınırları zorlanmamalıdır ve gemiadamlarının üzerine düşen iş yükünü hafifletici şekilde gemilerin gerekli gemiadamları ile donatılması gerekmektedir.

Gemilerde kadın personeller erkeklere oranda daha fazla yıldırıcı davranışa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Kadınlara yönelik yıldırıcı davranışların ortadan kaldırılması için gerekli adımlar atılmalıdır.

Bu araştırmada gemilerde yeni göreve başlamış olan gemiadamlarının daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bu sorunun giderilmesi adına mesleğe yeni başlayan gemi adamlarına gemicilik mesleğini daha cazip hale getirecek düzenlemeler yapılmalıdır. Yeni başlayan personelle insan kaynaklarının etkili iletişimi bu olgunun önüne geçmede etkili olabilir.

Ayrıca, devletlerin gemiadamlarının mobbinge maruz kaldıklarında yasal olarak haklarını arayabilecekleri düzenlemeler yapması gerekmektedir. Her ne kadar gemiler binlerce tonluk yük kapasitesine sahip olsalar da bu yükü omuzlarında taşıyanlar aslında gemiadamlarıdır. Gemiadamlarının daha huzurlu çalışma ortamlarının olması için hem örgütlerin hem de ülkelerin gerekli düzenlemeler hayata geçirerek mobbing ile mücadele yapmaları gerekmektedir.

## 6. KAYNAKLAR

- Adams, A., 2014. *Bullying at Work: How to Confront and Overcome* İt, Virago.
- Akar, N. Y., 2011. Anafarta, N. ve Sarvan, F., Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: an Empirical Study, Ege Akademik Bakis, 11,1, 1467.
- Akdağ, M., SPSS'de istatistiksel analizler, Malatya, iys. inonu. edu. tr/webpanel/dosyalar/669/file/SPSS 09 Mayıs 2017.
- Aktan, C. C., 1997. Değişim ve Yeni Global Yönetim, Mess.
- Baron, R. A., Neuman, J. H. ve Geddes, D., 1999. Social and Personal Determinants of Workplace Aggression: Evidence for the Impact of Perceived Injustice and the Type a Behavior Pattern, Aggressive Behavior, 25,4, 281-296.
- Bayat, İ. K. ve Baykal, B., 2016. Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17,3, 196-218.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B. ve Einarsen, S., 2011. Do They Stay or Do They Go? a Longitudinal Study of Intentions to Leave and Exclusion from Working Life Among Targets of Workplace Bullying, International Journal Of Manpower, 32,2, 178-193.
- Björkqvist, K., Osterman, K. ve Hielt-Bdck, M., 1994. Aggression Among University Employees, Aggressive Behavior, 20,3, 173-184.
- Bolman, L. G. ve Deal, T. E., 1991. *Reframing Organizations*, Jossey-Bass Publishers San Francisco.
- Bowling, N. A., ve Beehr, T. A. 2006. Workplace Harassment from the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis, American Psychological Association, 91, 998-1012.
- Branch, S., Ramsay, S. ve Barker, M., 2013. Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review, International Journal of Management Reviews, 15,3, 280-299.
- Brodsky, C. M., 1976. *The Harassed Worker*, DC Heath & Co.
- Cassito, M., Fattorini, E., Gilioli, R. ve Rengo, C., 2003. *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work: Advice to Health Professionals, Decision Makers, Managers, Human Resources Directors, Legal Community, Unions and Workers*, Geneva: World Health Organization.

- Chauvin, C., Lardjane, S., Morel, G., Clostermann, J.-P. ve Langard, B., 2013. Human and Organisational Factors in Maritime Accidents: Analysis of Collisions at Sea Using the HFACS, Accident Analysis & Prevention, 59,26-37.
- Citoni, G., Mahy, B., Rycx, F., Angeles Carnero, M., Martínez, B. ve Sánchez-Mangas, R. o., 2012. Mobbing and Workers' Health: Empirical Analysis for Spain, International Journal of Manpower, 33,3, 322-339.
- Coyne, I., Craig, J. ve Smith-Lee Chong, P., 2004. Workplace Bullying in a Group Context, British Journal of Guidance & Counselling, 32,3, 301-317.
- Crawford, N., 1997. Bullying at work: A Psychoanalytic Perspective, Journal of Community & Applied Social Psychology, 7,3, 219-225.
- Cummings, T. G. ve Worley, C. G., 2014. Organization Development and Change, Cengage Learning.
- Çarıkçı, İ. H. ve Yavuz, H., 2009. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.
- Çivilidağ, A., 2015. Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz, Dumlupınar University Journal Of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 46.
- Çobanoğlu, Ş., 2005. Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. ve Önertoy, O. C., 2014. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Ray Yayıncılık, İstanbul.
- Di Martino, V., 2002. Violence at the Workplace; The Global Response, African Newsletter on Occupational Health and Safety, 12,1, 4-6.
- Duffy, M. ve Sperry, L., 2007. Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences, The Family Journal, 15,4, 398-404.
- Duffy, M. ve Sperry, L., 2011. Mobbing: Causes, Consequences and Solutions, Oxford University Press.
- Einarsen, S., 1999. The Nature and Causes Of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20,1-2, 16-27.
- Einarsen, S., 2000. Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behavior, 5,4, 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L., 2010. Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, Crc Press.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. ve Einarsen, S., 2011. The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2,3-40.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I., 1997. Harassment in the Workplace and the Victimization of Men, Violence and Victims, 12,3, 247-263.
- Einarsen, S. ve Skogstad, A., 1996. Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 185-201.
- Elvira, K., Pavo, F., Lana, M., Marija, M. ve Snjezana, V., 2003. Mobbing, Rad i Sigurnost/Work and Safety, 1, 1-19.
- Er, Z., 2005. Definitions of Human Factor Analysis for the Maritime Safety Management Process. Paper Presented at the International Association of Maritime Universities (IAMU) 6th Annual General Assembly and Conference.
- Ercan, İ. ve Kan, İ., 2004. Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik, Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30,3, 211-216.
- Erdem, M. R. ve Parlak, B., 2010. Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, Tbb Dergisi, 88,261-286.
- Ergin, Y. D., 1995. 1. Ölçeklerde Geçerlik ve Güvenirlik.
- Ertureten, A., Cemalcilar, Z. ve Aycan, Z., 2013. The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes, Journal of Business Ethics, 116,1, 205-216.
- Espelage, D. L. ve Swearer, S. M., 2003. Research on School Bullying and Victimization: What Have We Learned and Where Do We Go from Here?, School Psychology Review, 32,3, 365-384.
- Eymen, U. E., 2007. SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri, İstatistik Merkezi Yayın, 1, 167.
- Felson, R. B. ve Tedeschi, J. T., 1993. Aggression and Violence: Social Interactionist Perspectives, American Psychological Association.
- Field, T., 1996. Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying: Overcoming the Silence and Denial by Which Abuse Thrives, Success Unlimited.
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C. L. ve Drasgow, F., 1994. The Antecedents and Consequences of Sexual Harrassment in Organizations: an Integrated Model.

- Gemzøe Mikkelsen, E. ve Einarsen, S., 2002. Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy, Scandinavian Journal of Psychology, 43,5, 397-405.
- George, D., 2011. SPSS for Windows Step by Step: A Simple Study Guide And Reference, 17.0 update, 10/e, Pearson Education, India.
- Godkin, L. ve Allcorn, S., 2011. Organizational Resistance to Destructive Narcissistic Behavior, Journal of Business Ethics, 104,4, 559-570.
- Groeblinghoff, D. ve Becker, M., 1996. A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 277-294.
- Harati-Mokhtari, A., Wall, A., Brooks, P. ve Wang, J., 2007. Automatic Identification System (AIS): Data Reliability and Human Error Implications, Journal of Navigation, 60,03, 373-389.
- Hasan, G. ve Özcan, N., 2011. Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1,2, 80-134.
- Hauge, L. J., Skogstad, A. ve Einarsen, S., 2011. Role Stressors and Exposure to Workplace Bullying: Causes or Consequences of What and Why?, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20,5, 610-630.
- Heinemann, P.P., 1972. Mobbing: Gruppvåld Bland Barn Och Vuxna, Not Avail.
- Herscovis, M. S., 2011. "Incivility, Social Undermining, Bullying Oh My!": A Call to Reconcile Constructs Within Workplace Aggression Research, Journal of Organizational Behavior, 32,3, 499-519.
- Hirigoyen, M. F., 2000. Acoso Moral, Paidc"s.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L. ve Einarsen, S., 2010. Leadership Styles as Predictors of Self Reported and Observed Workplace Bullying, British Journal of Management, 21,2, 453-468.
- Høgh, A., 2005. Aggression at Work, Bullying, Nasty Teasing and Violence. Prevalence, Mediating Factors and Consequences. Faculty of Social Science, Department of Psychology, University of Copenhagen & Danish Institute of Occupational Health.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G. ve Hansen, A. M., 2011. Individual Consequences of Workplace Bullying/Mobbing, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 107-128.
- Houston, A., 2004. Anket Hazırlama Kılavuzu: Elektronik Sürüm, Kalite Ofisi, İstanbul.

- Hubert, A. B. ve Van Veldhoven, M., 2001. Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10,4, 415-424.
- ILO, 1958. 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, Cenevre, İsviçre.
- IMO, 2011. STCW Including 2010 Manila Amendments STCW Conventions and STCW Code, London/Uk.
- Jennifer, D., Cowie, H. ve Ananiadou, K., 2003. Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations, Aggressive Behavior, 29,6, 489-496.
- Johan Hauge, L., Skogstad, A. ve Einarsen, S., 2007. Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study, Work & Stress, 21,3, 220-242.
- Jóhannsdóttir, H. L. ve Ólafsson, R. F., 2004. Coping with Bullying in the Workplace: The Effect of Gender, Age and Type of Bullying, British Journal of Guidance & Counselling, 32,3, 319-333.
- Kaplanoğlu, E., 2014. Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM'ler Üzerine Bir Araştırma, Journal of Accounting & Finance, 64.
- Katz, D. ve Kahn, R. L., 1978. The Social Psychology of Organizations, Wiley New York.
- Keashly, L. ve Jagatic, K., 2011. North American Perspectives on Hostile Behaviors and Bullying at Work, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, 2,41-71.
- Kırel, Ç., 2007. Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler.
- Kivimäki, M., Elovainio, M. ve Vahtera, J., 2000. Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff, Occupational and Environmental Medicine, 57,10, 656-660.
- Koçak, Y. ve Yeşilyurt, C., 2014. Türk Hukuku Bakımından Mobbing, Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks, 6,1, 213-227.
- Kök, S. B., 2006. İşyaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 433-448.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö., 2007. Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Pegem A Yayıncılık.
- Köse, S. ve Uysal, Ş., 2010. Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, Celal Bayar Ün. Sosyal Bilimler Dergisi, 8,1, 261-276.

- Kul, S., 2014. İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir?, Türk Toraks Derneği Dergisi, 3, 11-13.
- Lewis, D., 2003. Voices in the Social Construction of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education, International Journal of Management and Decision Making, 4,1, 65-81.
- Lewis, D., 2004. Bullying at Work: The Impact of Shame Among University and College Lecturers, British Journal of Guidance & Counselling, 32,3, 281-299.
- Lewis, S. E., 2006. Recognition of Workplace Bullying: A Qualitative Study of Women Targets in the Public Sector, Journal of Community & Applied Social Psychology, 16,2, 119-135.
- Leymann, H., 1990. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and victims, 5,2, 119-126.
- Leymann, H., 1996. The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 165-184.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A., 1996. Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 251-275.
- Liefooghe, A. P. ve Mac Davey, K., 2001. Accounts of Workplace Bullying: The Role of the Organization, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10,4, 375-392.
- Limoncuoğlu, S. A., 2013. İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar.
- Long, D. C., 2003. International Logistics: Global Supply Chain Management, Kluwer Academic Publishers Dordrecht, The Netherlands.
- López-Cabarcos, M. Á. ve Vázquez-Rodríguez, P., 2006. Psychological Harassment in the Spanish Public University System, Academy of Health Care Management Journal, 2,21.
- Lorenz, K., 1971. Evolution and Modification of Behavior, The University of Chicago Press, Chicago.
- Lutgen-Sandvik, P., 2003. The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation and Regeneration of Workplace Mistreatment, Management Communication Quarterly, 16,4, 471-501.
- Matthiesen, S. B. ve Einarsen, S., 2007. Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences, Violence and Victims, 22,6, 735-753.

- Matthiesen, S. B., Raknes, B. ve Rokkum, O., 1989. Bullying at Work, Journal of the Norwegian Psychological Association, 26,761-774.
- Mayhew, C., McCarthy, P., Chappell, D., Quinlan, M., Barker, M. ve Sheehan, M., 2004. Measuring the Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatized Workers, Employee Responsibilities and Rights Journal, 16,3, 117-134.
- McCarthy, P. ve Barker, M. C., 2000. Workplace Bullying Risk Audit, Journal of Occupational Health and Safety, Australia and New Zealand, 16.
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J. ve Thomas, R., 2008. Workplace Bullying in Academia: A Canadian Study, Employee Responsibilities and Rights Journal, 20,2, 77-100.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S., 2001. Bullying in Danish Work-Life: Prevalence and Health Correlates, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10,4, 393-413.
- Motin, S. H., 2009. Bullying or Mobbing: Is it Happening in Your Academic Library ACRL 14th National Conference Proceedings, Chicago: Association for College and Research Libraries, 291-297.
- Mustafa, K. ve Bulut, H. U., 2009. Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi.
- Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A., 1999. Organizational Behavior: Prentice Hall, New Jersey.
- Namie, G., 2003. Workplace Bullying: Escalated Incivility, Ivey Business Journal, 68,2, 1-6.
- Namie, G. ve Lutgen-Sandvik, P. E., 2010. Active and Passive Accomplices: The Communal Character of Workplace Bullying, International Journal of Communication, 4,31.
- Namie, G. ve Namie, R., 2000. The Bully at Work. Sourcebooks, Inc., Naperville, IL.
- Niedhammer, I., David, S. ve Degioanni, S., 2006. Association Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in the French Working Population, Journal of Psychosomatic Research, 61,2, 251-259.
- Niedl, K., 1996. Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 239-249.
- Nielsen, M. B., Glasø, L. ve Einarsen, S., 2017. Exposure to Workplace Harassment and the Five Factor Model of Personality: A Meta-Analysis, Personality and Individual Differences, 104,195-206.



- Nielsen, M. B., Notelaers, G., Einarsen, S., Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C., 2011. Measuring Exposure to Workplace Bullying, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice, 2,149-174.
- O'Moore, M. ve Lynch, J., 2007. Leadership, Working Environment and Workplace Bullying, International Journal of Organization Theory and Behavior, 10,1, 95.
- Olweus, D., 1991. Bully/Victim Problems Among Schoolchildren: Basic Facts and Effects of a School Based Intervention Program, The Development and Treatment of Childhood Aggression, 17,411-448.
- Özgün, K. A., İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi. [http://www.turkhukusitesi.com/makale\\_1293.htm](http://www.turkhukusitesi.com/makale_1293.htm) 01 Haziran 2017.
- Özkul, A. G. B. ve Çarikçi, I. H., 2010. Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi Mobbing and Evaluation of Mobbing in Terms of Turkish Law.
- Palaz, S., Özkan, S., Necla, S., Fehim, G., Şahin, N. ve Akkurt, Ö., 2008. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Bandırma Örneği.
- Peck, M. S., 1990. People of the Lie: The Hope for Healing Human Evil, Random House.
- Quine, L., 1999. Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey, Bmj, 318,7178, 228-232.
- Rahim, M. A., 1986. Referent Role and Styles of Handling Interpersonal Conflict, The Journal of Social Psychology, 126,1, 79-86.
- Rayner, C., 1997. The Incidence of Workplace Bullying, Journal of Community & Applied Social Psychology, 7,3, 199-208.
- Rayner, C., Sheehan, M. ve Barker, M., 1999. Theoretical Approaches to the Study of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20,1/2, 11-16.
- Reknes, I., Einarsen, S., Knardahl, S. ve Lau, B., 2014. The Prospective Relationship Between Role Stressors and New Cases of Self Reported Workplace Bullying, Scandinavian Journal of Psychology, 55,1, 45-52.
- Resch, M. ve Schubinski, M., 1996. Mobbing–Prevention and Management in Organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 295-307.
- Rosenthal, S. A. ve Pittinsky, T. L., 2006. Narcissistic Leadership, The Leadership Quarterly, 17,6, 617-633.
- Rowshan, A., Cüceloğlu Ş., 2003. Stres Management, Sistem Yay., Ankara, 21s.

- Salin, D., 2003. Workplace Bullying among Business Professionals-Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences: Summary Section Only, Svenska Handelshögskolan.
- Savaş, F. B., 2007. İşyerinde Manevi Taciz, Beta.
- Schultz, V., Friedman, G. S., Saguy, A. C., Hernandez, T. K. ve Yamada, D., 2004. Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, Emp. Rts. & Emp. Pol'y J., 8,151.
- Schuster, B., 1996. Rejection, Exclusion and Harassment at Work and in Schools, European Psychologist, 1,4, 293-317.
- Seigne, E., 1998. Bullying at Work in Ireland, Paper Presented at the Bullying at Work, 1998 Research Update Conference: Proceedings. Stafford: Staffordshire University.
- Shallcross, L., Ramsay, S. ve Barker, M. 2008. Workplace Mobbing: Expulsion, Exclusion, and Transformation, Paper Presented at the 22nd ANZAM Conference 2008: Managing in the Pacific Century Conference Proceedings.
- Sheppard, B. H., 1983. Managers as Inquisitors: Some Lessons from the Law, Negotiating in Organizations, 193-213.
- Soares, A., 2002. Bullying: When Work Becomes Indecent, Recuperado el, 10.
- Soysal, M., 2011. MINITAB ve SPSS Yazılımı ile İstatistiksel Analizler Ders Notları.
- Taşkın, A., 2015. İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 44,1.
- Temizel, Y., 2013. Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, 45,188-223.
- Tetik, S., 2010. Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12,18, 81-89.
- Tınaz, P., 2006. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum, 3,11-22.
- Tınaz, P., 2006. Mobbing in the Workplace: Beta Publishing. İstanbul.
- Tomić, M., 2012. Mobbing: The Incidence of Mobbing Activities and Differences Regarding Workplace and Gender, Megatrend Review, 9,1.
- Tutar, H., 2004. İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları.
- Uğurlu, Ö., 2015. Application of Fuzzy Extended AHP Methodology for Selection of İdeal Ship for Oceangoing Watchkeeping Officers, International Journal of Industrial Ergonomics, 47,132-140.

- Uğurlu, Ö., 2016. A Case Study Related to the Improvement of Working and Rest Hours of Oil Tanker Deck Officers, Maritime Policy & Management, 43,4, 524-539.
- Uğurlu, Ö., Kum, S. ve Aydoğdu, Y. V., 2017. Analysis of Occupational Accidents Encountered by Deck Cadets in Maritime Transportation, Maritime Policy & Management, 44,3, 304-322.
- Uğurlu, Ö., Yıldırım, U. ve Başar, E., 2015. Analysis of Grounding Accidents Caused by Human Error, Journal of Marine Science and Technology, 23,5, 748-760.
- Ulusoy, Z. D., 2013. Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 105.
- Vliert V., E., Drenth, P., Thierry, H. ve Wolff, C., 1998. Conflict and Conflict Management, Handbook of Work and Organizational Psychology, 3,351-376.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. R., 2003. Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?, Journal of Business Ethics, 45,1, 41-50.
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V., 1994. A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship between Employee Commitments to the Occupation and the Organization, Journal of Organizational Behavior, 15,6, 535-547.
- Vartia-Väänänen, M., 2003. Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health.
- Vartia, M., 1996. The Sources of Bullying–Psychological Work Environment and Organizational Climate, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 203-214.
- Waggoner, C., 2003. Teachers Behaving Badly, American School Board Journal, 190,8, 29-31.
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. ve Shanine, K., 2010. Eating Their Cake and Everyone Else's Cake, too: Resources as the Main Ingredient to Workplace Bullying, Business Horizons, 53,6, 553-560.
- Whetten, D. A. ve Cameron, K. S., 1993. Developing Management Skills: Developing Self-Awareness, Harpercollins College Div.
- Yaman, E., 2009. Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing, Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, C., 1966. Eğitimde Araştırma Metotları, Akyıldız Matbaası. Ankara.
- Yıldız, S. ve Kılış, İ., 2010. Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış, Çalışma İlişkileri Dergisi, 1,1, 71-93.

- Yücenur, G. N., Demirel, N. Ç., Ceylan, C. ve Demirel, T., 2011. Hizmet Değerinin Müşterilerin Davranışsal Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Ölçülmesi.
- Zapf, D., 1999. Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20,1/2, 70-85.
- Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H. ve Vartia, M., 2011. Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice, 2,75-106.
- Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M., 1996. On the Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5,2, 215-237.



## 7. EKLER

Ek Tablo 1. Çalışmada kullanılan anket soruları ve frekans dağılımı

Varyans Kaynağı	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar	15	6,8	75	33,9	28	12,7	65	29,4	38	17,2	3,16	1,254
Gemide sözlerim sürekli kesilir	28	12,7	99	44,8	20	9,0	55	24,9	19	8,6	2,72	1,215
Telefonla rahatsız edilirim	48	21,7	77	34,8	17	7,7	50	22,6	29	13,1	2,71	1,375
Yazılı tehditler alırım	104	47,1	85	38,5	10	4,5	16	7,2	6	2,7	1,8	1,007
Meslektaşlarım kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlarlar	41	18,6	97	43,9	38	17,2	31	14,0	14	6,3	2,46	1,134
Yüksek sesle azarlanırım	46	20,8	70	31,7	31	14,0	51	23,1	23	10,4	2,71	1,311
İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenmiştir	87	39,4	90	40,7	20	9,0	21	9,5	3	1,4	1,93	0,993
Yaptığım işler sürekli eleştirilir	45	20,4	79	35,7	28	12,7	48	21,7	21	9,5	2,64	1,284
Sözlü tehditler alırım	101	45,7	63	28,5	11	5,0	31	14,0	15	6,8	2,08	1,296
Özel hayatım sürekli eleştirilir	91	41,2	81	36,7	18	8,1	21	9,5	10	4,5	2,0	1,134
Gemide kimseyle konuşmam	55	24,9	131	59,3	14	6,3	13	5,9	8	3,6	2,04	0,936
İş arkadaşlarımla benimle konuşmazlar	84	38,0	112	50,7	14	6,3	6	2,7	5	2,3	1,81	0,849

Ek tablo 1'in devamı

İş arkadaşlarımdan ayrı tutulmuş/izole edilmiş bir çalışma ortamım var	60	27,1	105	47,5	33	14,9	15	6,8	8	3,6	2,12	1,004
Sanki orada yokmuşum gibi davranılır	75	33,9	73	33,0	22	10,0	39	17,6	12	5,4	2,28	1,251
İş arkadaşlarımdan jestlerinden ve bakışlarından benimle ilişki kurmak istemediklerini anlarım	52	23,5	95	43,0	26	11,8	37	16,7	11	5,0	2,37	1,159
Beni küçük düşürmek için yürüyüşüm, jestlerim ve konuşmam taklit edilir	63	28,5	97	43,9	16	7,2	25	11,3	20	9,0	2,29	1,245
Gemide dedikodum yapılır	26	11,8	42	19,0	65	29,4	55	24,9	33	14,9	3,12	1,224
Bana akıl sağlığım bozukmuş gibi davranılır	106	48,0	78	35,3	14	6,3	19	8,6	4	1,8	1,81	1,009
Politik görüşlerim ve dini inançlarım eleştirilir	59	26,7	76	34,4	25	11,3	43	19,5	18	8,1	2,48	1,292
Özgüvenimi düşürecek işler yapmaya zorlanırım	56	25,3	91	41,2	23	10,4	34	15,4	17	7,7	2,39	1,233
Çabalarım yanlış ve küçük düşürücü yollarla yargılanır	49	22,2	84	38,0	24	10,9	42	19,0	22	10,0	2,57	1,294
Kararlarım daima sorgulanır	31	14,0	88	39,8	30	13,6	50	22,6	22	10,0	2,75	1,235
Bana cinsel imalarda bulunulur	137	62,0	68	30,8	7	3,2	5	2,3	4	1,8	1,51	0,818

Ek tablo 1'in devamı

Hakkımda asılsız söylentiler dolaşır	69	31,2	83	37,6	26	11,8	27	12,2	16	7,2	2,27	1,227
Gülünç duruma düşürülürüm	77	34,8	90	40,7	19	8,6	26	11,8	9	4,1	2,1	1,126
Özrüm/engelimle dalga geçilir	134	60,6	63	28,5	11	5,0	10	4,5	3	1,4	1,57	0,884
Psikolojik olarak değerlendirilmem için bana baskı yapılır	80	36,2	67	30,3	26	11,8	32	14,5	16	7,2	2,26	1,284
Özel yaşamım dalga konusu yapılır	94	42,5	77	34,8	24	10,9	20	9,0	6	2,7	1,95	1,069
Küçük düşürücü isimlerle çağırılırım	94	42,5	85	38,5	20	9,0	14	6,3	8	3,6	1,9	1,044
Bana anlamsız işler verilir	28	12,7	67	30,3	31	14,0	60	27,1	35	15,8	3,03	1,312
Gemide bana özel bir görev verilmez	48	21,7	108	48,9	34	15,4	19	8,6	12	5,4	2,27	1,065
Bana verilen görevler geri alınır	91	41,2	94	42,5	12	5,4	17	7,7	7	3,2	1,89	1,026
Kapasitemin altında işler verilir	62	28,1	79	35,7	25	11,3	43	19,5	12	5,4	2,38	1,233
Ev ya da iş yaşantıma zarar verilir	94	42,5	78	35,3	18	8,1	20	9,0	11	5,0	1,99	1,150
Masraflarımı kendi cebimden karşılamam gereken işler verilir	90	40,7	86	38,9	18	8,1	16	7,2	11	5,0	1,97	1,109
Saygınlığımı azaltmak için niteliklerim dışında işler verilir	75	33,9	75	33,9	24	10,9	29	13,1	18	8,1	2,28	1,279
Özgüvenimi düşürecek işler verilir	71	32,1	87	39,4	14	6,3	29	13,1	20	9,0	2,28	1,287
Hiç durmaksızın yeni işler verilir	15	6,8	57	25,8	20	9,0	81	36,7	48	21,7	3,41	1,267

Ek tablo 1'in devamı

Fiziksel olarak güç işler yapmak için zorlanırım	38	17,2	83	37,6	30	13,6	47	21,3	23	10,4	2,7	1,269
Fiziksel şiddet içeren tehditler alırım	106	48,0	83	37,6	12	5,4	17	7,7	3	1,4	1,77	0,956
Gemide fiziksel olarak saldırıya uğradım	121	54,8	77	34,8	9	4,1	13	5,9	1	0,5	1,62	0,852
Gemide doğrudan cinsel saldırıya uğradım	163	73,8	48	21,7	7	3,2	2	0,9	1	0,5	1,33	0,627
Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır	136	61,5	70	31,7	6	2,7	7	3,2	2	0,9	1,5	0,778

## Ek 1. Anket formu

Bu anket, gemi adamlarının gemilerde uğradıkları Mobbingi ölçmek amacı ile tasarlanmıştır. Kimliğiniz ve anket sorularına vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak olup, üçüncü taraflarla hiçbir şekilde paylaşılmayacaktır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar için teşekkür ederiz.

Mobbing, kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, onların performanslarını ve dayanma güçlerini yok eden, insanı duygusal ve fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, işten ayrılmaya kadar zorlayan bir taciz şeklidir. Mobbing İş yerinde sistematik bir şekilde bir ya da daha fazla kişi tarafından, daha çok bir kişiye yönelik düşmanca ve etik dışı davranışları içerir. Birey, mobbing hareketlerine bağlı olarak çaresiz ve savunmasız bir halde kalır. Bu hareketler, çok sık (en az haftada bir) ve uzun bir süre içinde (en az altı ay) tekrarlanan bir temelde gerçekleşir. Bu düşmanca davranışların sıklığı ve uygulama süresinin uzunluğu, bireyde belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe neden olur.

**Hazırlayanlar:** Doç. Dr. Özkan UĞURLU ve Arş. Gör. Orçun GÜNDOĞAN



Ek tablo 2: Mobbing algı düzeyi anketi

No:	Varyans kaynağı	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar	1	2	3	4	5
2	İşyerinde sözlerim sürekli kesilir	1	2	3	4	5
3	İşyerinde kimseyle konuşamam	1	2	3	4	5
4	Beni küçük düşürmek için yürüyüşüm, jestlerim ve konuşmam taklit edilir	1	2	3	4	5
5	Bana anlamsız işler verilir	1	2	3	4	5
6	Fiziksel olarak güç işler yapmak için zorlanırım	1	2	3	4	5
7	Telefonla rahatsız edilirim	1	2	3	4	5
8	Hiç durmaksızın yeni işler verilir	1	2	3	4	5
9	Yazılı tehditler alırım	1	2	3	4	5
10	İş arkadaşlarımdan jestlerinden ve bakışlarından benimle ilişki kurmak istemediklerini anlarım	1	2	3	4	5
11	İş arkadaşlarım benimle konuşmazlar	1	2	3	4	5
12	İşyerinde dedikodum yapılır	1	2	3	4	5
13	İşyerinde bana özel bir görev verilmez	1	2	3	4	5
14	Fiziksel şiddet içeren tehditler alırım	1	2	3	4	5
15	Meslektaşlarım veya iş arkadaşlarım kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar	1	2	3	4	5
16	Yüksek sesle azarlanırım	1	2	3	4	5
17	İş arkadaşlarımdan ayrı tutulmuş/izole edilmiş bir çalışma ortamı verilir	1	2	3	4	5
18	İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engellenmiştir	1	2	3	4	5
19	Bana akıl sağlığım bozulmuş gibi davranılır	1	2	3	4	5

Ek Tablo 2'nin devamı

20	Bana verilen görevler geri alınır	1	2	3	4	5
21	Kapasitemin altında işler verilir	1	2	3	4	5
22	İşyerinde fiziksel olarak saldırıya uğradım	1	2	3	4	5
23	Yaptığım işler sürekli eleştirilir	1	2	3	4	5
24	Politik görüşlerim ve dini inançlarım eleştirilir	1	2	3	4	5
25	Öz güvenimi düşürecek işler yapmaya başkaları tarafından zorlanırım	1	2	3	4	5
26	Çabalarım yanlış ve küçük düşürücü yollarla yargılanır	1	2	3	4	5
27	Kararlarım daima sorgulanır	1	2	3	4	5
28	Küçük düşürücü isimlerle çağırılırım	1	2	3	4	5
29	Bana cinsel imalarda bulunulur	1	2	3	4	5
30	Ev ya da iş yaşantıma zarar verilir	1	2	3	4	5
31	Masraflarımı kendi cebimden karşılamam gereken işler verilir	1	2	3	4	5
32	Hakkımda asılsız söylentiler dolaşır	1	2	3	4	5
33	Gülünç durumlara düşürülürüm	1	2	3	4	5
34	İşyerinde doğrudan cinsel tacize uğradım	1	2	3	4	5
35	Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır	1	2	3	4	5
36	Özrüm/engelikle dalga geçilir	1	2	3	4	5
37	Sözlü tehditler alırım	1	2	3	4	5
38	Psikolojik olarak değerlendirilmem için bana baskı yapılır	1	2	3	4	5
39	Saygınlığımı azaltmak için niteliklerim dışındaki işler verilir	1	2	3	4	5
40	Özel hayatım sürekli eleştirilir	1	2	3	4	5
41	Özel yaşamım dalga konusu yapılır	1	2	3	4	5
42	Özgüvenimi düşürecek işler verilir	1	2	3	4	5
43	Sanki orada yokmuşum gibi davranılır	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

Orçun GÜNDOĞAN, 09.05.1987 tarihinde Kayseri'nin Kocasinan ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlköğretimi Kayseri Alparslan İlköğretim okulunda, liseyi ise Kayseri 75. Yıl Cumhuriyet Lisesinde tamamlamıştır. 2007 yılında İstanbul Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği'ni kazanmış ve bu bölümden mezun olmuştur. 2014 yılında Van 100. Yıl Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başlamıştır. 2015 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Yüksek Lisans eğitimine başlamış ve Araştırma Görevlisi olarak atanmıştır.