

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KAMU KURUMLARINDAKİ GÖREVLİLERE
YILDIRMA DAVRANIŞI (MOBBİNG) VE ÇÖZÜM
YOLLARI: TUZLA İLÇESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ersin ŞAHİN

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kemal Güven GÜLEN

MART 2016

T.C.
NIŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU KURUMLARINDAKİ GÖREVLİLERE YILDIRMA
DAVRANIŞI (MOBBİNG) VE ÇÖZÜM YOLLARI: TUZLA
İLÇESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ersin ŞAHİN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez 24/03/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oy çokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını ve tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Ersin ŞAHİN

24/03/2016

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Prof. Dr. Kemal Güven GÜLEN'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Tez çalışması boyunca bilgi ve deneyimleri ile bana katkıda bulunan ve her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katılarını esirgememiş olan Emrehan Kutluğ ŞAHİN ve Gürhan ŞAHİN'e teşekkür ederim. Zekeriya KELEŞ ve Ahmet BİRDAL'a da savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmanın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerimi hiçbir zaman ödeyemeyeceğim babam Naci ŞAHİN'e, annem Cemile ŞAHİN, eşim Melike FEYİZ ŞAHİN ile kızım Erva ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

Ersin ŞAHİN

24/03/2016

BEYAN.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
KISALTMALAR	vi
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: MOBBİNG KAVRAMI, DAVRANIŞ NEDENLERİ VE AŞAMALARI	3
1.1. Mobbing Kavramı ve Tipolojisi.....	3
1.2. Mobbing Davranışlarının Nedenleri	6
1.3. Mobbingin Süreç Aşamaları	7
1.3.1. Kritik olaylar	7
1.3.2. Mobbing ve damgalama	8
1.3.3. Yönetimin devreye girmesi	8
1.3.4. İşe son verilme	8
BÖLÜM 2 : MOBBİNG ÇEŞİTLERİ.....	9
2.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing	9
2.2. Yatay (Fonksiyonel) Mobbing	10
BÖLÜM 3: MOBBİNG SÜRECİNDE KİŞİLERİN TİPİK ÖZELLİKLERİ	11
3.1. Mobbing Aktörleri	11
3.2. Mobbing Mağdurları	12
3.3. Mobbinge Tanık Olanlar	14

BÖLÜM 4: MOBBİNGE YOL AÇAN FAKTÖRLER	16
4.1. Bireysel Faktörler.....	17
4.2. Örgütsel Faktörler	17
4.3. Durumsal Faktörler	20
4.4. Toplumsal Faktörler	21
BÖLÜM 5: MOBBİNGİN ETKİLERİ	23
5.1. Mobbingin Vücuttaki Emareleri	23
5.2. Mobbingin Dereceleri	24
5.3. Mobbing Sonuçları.....	24
5.3.1. Mobbinge maruz kalan bireye ilişkin sonuçlar	24
5.3.2. Mobbingin uygulandığı örgütlere ilişkin sonuçlar	26
5.3.3. Mobbingin mağdurun ailesine, topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları... 26	
BÖLÜM 6: MOBBİNG İLE MÜCADELE VE ÖNLEME METOTLARI	28
6.1. Mobbing İle Ferdi Mücadele Metotları.....	28
6.2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Metotları	29
6.3. Toplumsal Mücadele Yöntemi Ve Eğitim	30
6.4. Sendikaların Sorumlulukları	30
6.5. Ülkemizdeki Hukuki Düzenlemeler.....	31
6.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170).....	38
BÖLÜM 7: AVRUPA BİRLİĞİ'NDE MOBBİNG İLE MÜCADELE.....	45
7.1. Üye Ülkelerdeki Mevzuat	45
7.1.1. Yasal düzenleme yapan üye ülkeler	46
7.1.2. Yasal düzenlemeleri uyarlayan ülkeler	47

BÖLÜM 8: TUZLA İLÇESİNDE KAMU KURUMLARINDAKİ GÖREVLİLERE YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞININ ETKİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA	51
8.1. Araştırmanın Amacı	51
8.2. Evren ve Örneklemi	52
8.3. Veri Toplama Araçları	52
8.4. Veri Çözümleme Yöntemleri	53
8.5. Bulgular.....	53
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	101
KAYNAKÇA	105
EKLER.....	109
ÖZGEÇMİŞ.....	114

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
ÇDKB	: Çalışma Düzenine Karşı Baskılar
Çev.	: Çeviren
ÇK	: Çevresel Kısıtlamalar
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
F	: Frekans
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
MOB	: Mobbing
P	: Anlamlılık Derecesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPSS	: Statistical Packages for the Social Sciences (Sosyal Bilimlerde kullanılan İstatistik Program)
ŞYS	: Şahsına Yönelik Saldırı
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
VİSE	: Varlığını İspatlama ve Sosyal Engellemeler
Vd.	: Ve diğerleri
Vb.	: Ve benzeri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Mobbing kelimesinin Türkçe karşılıkları	4
Tablo 2 : Bireysel ile örgütün mobbing uygulamalarının özellikleri	19
Tablo 3 : Toplumsal yapı ve psikolojik taciz	22
Tablo 4 : Kamu sektörü ile ilgili mobbing başvuruları	40
Tablo 5 : Mağdurların şehirlere göre dağılımı	44
Tablo 6 : Mobbing ile ilgili istatistikler AB (1996) (15 Üye Ülke)	46
Tablo 7 : Çeşitli ülkelerdeki mobbing mağdurlarının oranları.....	50
Tablo 8 : Demografik bilgilerin dağılımı	54
Tablo 9 : Mobbingin güvenilirlik testi sonuçları.....	55
Tablo 10 : Mobbing ile ilgili soruların cevaplarının dağılımı.....	55
Tablo 11 : Mobbing faktörlerine dair faktör analizi sonuçları	57
Tablo 12 : Mobbingin cinsiyete göre etkisi.....	59
Tablo 13 : Mobbing faktörlerinde cinsiyet farklılığının etkisi.....	60
Tablo 14 : Mobbingde çözüm yollarının cinsiyete göre etkisi.....	61
Tablo 15 : Mobbing faktörlerinde yaş farklılığının etkisi	62
Tablo 16 : Mobbing faktörlerinde yaş gruplarının sonuçları	63
Tablo 17 : Yaş farklılığı etkisinin faktörlere göre incelenmesi.....	64
Tablo 18 : Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığı	72
Tablo 19 : Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığının etkisi	73
Tablo 20 : Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığı	74
Tablo 21 : Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığının etkisi	76
Tablo 22 : Eğitim seviyesi farklılığı etkisinin faktörlere göre incelenmesi	76
Tablo 23 : Mobbing faktörlerinde iş deneyimi farklılığı	78
Tablo 24 : Mobbing faktörlerinde deneyimin farklılığının etkisi	79

Tablo 25 : Post-Hoc test sonuçları	80
Tablo 26 : Mobbing faktörlerinde unvan farklılığı	81
Tablo 27 : Mobbing faktörlerinde unvan farklılığının etkisi.....	83
Tablo 28 : Mobbingin faktörlerinde yöneticinin cinsiyet farklılığı	84
Tablo 29 : Mobbing faktörlerinde yöneticinin cinsiyet farklılığının etkisi.....	85
Tablo 30 : Çözüm Yolları” soruları ile ilgili alınan cevapların dağılımı	86



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Mobbingin nedenleri ve sonuçları	16
Şekil 2 : İşyerlerinde psikolojik tacizin etkileri	25
Şekil 3 : Sektörel bazında dağılım	39
Şekil 4 : Özel ve kamu sektöründe çalışanların cinsiyet oranları	39
Şekil 5 : ALO 170 hattına başvuruların cinsiyet–yaş oran dağılımı	41
Şekil 6 : Mobbinge maruz kalanların yaş oranları	41
Şekil 7 : Kamuda çalışanların öğrenim düzeyleri	42
Şekil 8 : ALO 170 hattına yapılan şikâyet konuları	42
Şekil 9 : Mağdurların maruz kaldığı şikâyetlerin oranları	43
Şekil 10 : Şikâyet edilen kişilerin ve grupların oranları	43
Şekil 11 : Mobbing uygulayan gruplar	44
Şekil 12 : İspanyada çalışanların mobbing oranı	48
Şekil 13 : AB’de mağdurların sektörlere göre dağılımı	48
Şekil 14 : Çalışmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı	59
Şekil 15 : Mobbing faktörlerinde cinsiyet farklılığı	60
Şekil 16 : Çalışmaya katılanların yaşa göre dağılımı	61
Şekil 17 : Mobbing faktörlerinde yaş grafiği	62
Şekil 18 : Çalışmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı	72
Şekil 19 : Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığı	73
Şekil 20 : Çalışmaya katılanların eğitim seviyelerine göre dağılımı	74
Şekil 21 : Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığı	75
Şekil 22 : Çalışmaya katılanların iş deneyimlerine göre dağılımı	77
Şekil 23 : Mobbing faktörlerinde iş deneyimi farklılığı	79
Şekil 24 : Çalışmaya katılanların unvanlarına göre dağılımı	81

Şekil 25 : Mobbing faktörlerinde unvan farklılığı.....	83
Şekil 26 : Ankete katılanların yöneticilerinin cinsiyet dağılımı	84
Şekil 27 : Mobbingin cinsiyete göre dağılımı.....	87
Şekil 28 : Mobbingin medeni duruma göre dağılımı.....	87
Şekil 29 : Mobbinge uğrayanların yöneticilerinin cinsiyete göre dağılımı	88
Şekil 30 : Mobbing hakkında araştırmaların cinsiyete göre dağılımı.....	88
Şekil 31 : Mobbing hakkında araştırmaların medeni duruma göre dağılımı.....	89
Şekil 32 : Mobbing araştırmalarının yöneticilerin cinsiyete göre dağılımı.....	89
Şekil 33 : Şikayetlerin cinsiyete göre dağılımı.....	90
Şekil 34 : Şikayetlerin medeni durumu göre dağılımı.....	90
Şekil 35 : Şikayetlerin yöneticilerin cinsiyet durumuna göre dağılımı	91
Şekil 36 : Destek talebinin cinsiyete göre dağılımı	91
Şekil 37 : Destek talebinin medeni duruma göre dağılımı	92
Şekil 38 : Destek talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı.....	92
Şekil 39 : Yasal hak taleplerinin cinsiyete göre dağılımı	93
Şekil 40 : Yasal hak taleplerinin medeni duruma göre dağılımı	93
Şekil 41 : Yasal hak taleplerinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı.....	94
Şekil 42 : Sendikadan yardım talebinin cinsiyete göre dağılımı	94
Şekil 43 : Sendikadan yardım talebinin medeni duruma göre dağılımı.....	95
Şekil 44 : Sendikadan yardım talebinin yöneticilerin cinsiyete göre dağılımı	95
Şekil 45 : Derneklerden yardım talebinin cinsiyete göre dağılımı	96
Şekil 46 : Derneklerden yardım talebinin medeni duruma göre dağılımı	96
Şekil 47 : Derneklerden yardım talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı.....	97
Şekil 48 : Psikolojik destek talebinin cinsiyete göre dağılımı.....	97
Şekil 49 : Psikolojik destek talebinin medeni duruma göre dağılımı	98

Şekil 50 : Psikolojik destek talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı.....	98
Şekil 51 : ALO 170 Hattının cinsiyete göre dağılımı	99
Şekil 52 : ALO 170 Hattının medeni duruma göre dağılımı	99
Şekil 53 : ALO 170 Hattının yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı.....	100



Tezin Başlığı: Kamu Kurumlarındaki Görevlilere Yıldırma Davranışı (Mobbing) ve Çözüm Yolları: Tuzla İlçesi Örneği	
Tezin Yazarı : Ersin ŞAHİN	Danışman : Prof. Dr. Kemal Güven GÜLEN
Kabul Tarihi : 24/03/2016	Sayfa Sayısı : xiii (ön kısım) + 108 (tez) + 5 (ek)
Anabilimdalı : İşletme	Bilim Dalı : İşletme Yönetimi
<p>Bu araştırma kamu kurumlarında çalışanların maruz kaldıkları yıldırma davranışının düzeyini belirlemeyi ve bunlara karşı ne tür çözüm önerilerinin getirilebileceği tespit etmeyi amaçlamaktadır. Örneklem olarak ise İstanbul'un Tuzla ilçesinde kamu kurumlarında görev yapan rastgele 53 kadın, 47 erkek toplam 100 çalışan seçilmiştir.</p> <p>Araştırmada kamu çalışanlarının karşılaştıkları psikolojik baskı, yıldırma davranışının bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem süreleri, branşları) ile ilgili ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde demografik değişkenliklerinden, ikinci bölümde psikolojik şiddet düzeyinden, üçüncü bölümde ise çözüm yolları hakkında sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde bulunan soruların cevapları beşli Likert sistemiyle hazırlanmıştır. Veriler SPSS analiz programında işlenerek, ankete katılan çalışanların cevapları analiz edilmiştir.</p> <p>Veriler analizinde t-test, ANOVA, Faktör analizi, Güvenilirlik testi, Post-Hoc testleri vb. testler kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık için minimum değer $p < 0,05$ (%5) olarak alınmış olup, sonuçlar bu değere göre yorumlanmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde evli kadınların mobbinge daha çok maruz kaldığı ve yöneticilerinin de erkek olduğu görülmüştür.</p> <p>Araştırmanın bulgu ve sonuçları doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur. Öneriler bu duruma maruz kalanlara yol göstermek, araştırma yapmak isteyenlere de yardım etme amacı taşımaktadır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Psikolojik Şiddet, zorbalık, psikolojik taciz.	

Title of the Thesis: Mobbing Against Civil Servants Working at the Public Authorities and the Solutions: The Case of Tuzla District			
Author	: Ersin ŞAHİN	Supervisor	: Prof.Dr. Kemal Güven GÜLEN
Date	: 24/03/2016	Nu. of pages	: xiii (pre text) + 108 (main body)+ 5 (app.)
Department	: Management	Subfield	: Operational Management
<p>This research is to identify the level of mobbing of the civil servants working at the Public Authorities and the what kind of suggested solutions to take place against those behaviours. The sample model is made up of 100 civil servants consists of 53 female and 47 male civil servants selected randomly working at the public authorities.</p> <p>In this research, the links between the physiological abuse, offensive and mobbing behaviours against the civil servants and some variables such as sex, age, education background, professions, seniority have been examined. For this reason, questionnaire method has been used. The questionnaire consists of three stages. The questioners have been asked regarding demographic characteristics at the first stage, the level of emotional violence at the second stage and the questions regarding available solutions have been taken place at the last stage.</p> <p>The responses addressed to the questions at the second stage have been formed based on the five-point Likert Type Scale. The responses of the civil servants participated in the questionnaire have been analysed by processing the data in SPSS software programme. The T-Test, Analysis of Variances, Analysis of Factors, Reliability Test, Post-Hoc Test Methods, etc. have been used to analyse the data. The minimum significance value used in the analysis tests taken as $p < 0,05$ (5%), the outcomes are interpreted according to this value. When the outcomes examined, it is discovered that the married females are most likely subject to mobbing and it is seen that the managers are the males. Advises have been given in line with the data and the outcomes of the research. The advises will help the ones who come under this situation in order to give guidance and the ones who want to make research.</p>			
Key Words: Psychological violence, bullying, psychological abuse.			

GİRİŞ

Günümüzde mobbing yapıldığı kabul edilmesede her alanda insanların karşılaştığı bir olaydır. Bu kavramın farklı tanımları olmakla birlikte en çok bilinen terimi psikolojik tacizdir. Çalışma yaşamında psikolojik taciz terimi Amerikalı psikiyatrist Carroll M. Brodsky'nin 1976 yılında yayınlanan "Taciz edilen İşçi" adlı kitabında geçmiştir. Çalışanların işyerinde meslektaşları veya yöneticilerinin baskı, taciz ve etik olmayan davranışlarına maruz bırakılması olarak tanımlanmıştır. Aslen Alman olan İsveç vatandaşı psikolog ve psikiyatrist Heinz Leymann'ın çalışmaları mobbingi anlaşılır ve açık biçimde ifade etmesini sağlamıştır (Karatuna ve Tınaz, 2010:14).

Avrupa Birliği'ne bağlı olarak çalışan Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları İyileştirme Kurumu tarafından hazırlanan "4.Avrupa Çalışma Koşulları Anketi" sonuçları incelendiğinde işyerinde taciz konusundan Türkiye Avrupa ülkeleri arasında üçüncü sırada olup, ülkemizin işyerinde taciz olaylarının azımsanmayacak kadar yüksek olduğunu görülmektedir (Aygün, 2012:95).

Psikolojik taciz, bireyin üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de ağır sonuçlar göstermektedir. Kurumlar açısından bakıl

dığında güvensizlik, saygının azalarak yok olmasına neden olmaktadır. Birey açısından da durum bundan çok farklı değildir. Kişi yalnızlığa sürüklenir, ortamlardan soyutlanır, sosyal ve aile ilişkileri kopma noktasına gelir. Taciz devamlı olarak uygulandığında, kurbanın panik atak, depresyon, yüksek tansiyon gibi psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri ortaya çıkmaktadır (Çelik Şahin, 2014:3).

Mobbing kavramı ile teorik bilgilerden ilk bölümde bahsedildikten sonra ikinci bölümde; mobbing çeşitleri üzerinde durulacaktır. Üçüncü bölümde mobbing sürecinde maruz kalan kişilerin özellikleri yer alacaktır. Dördüncü bölümde ise psikolojik tacize yol açan etmenlerden bahsedilecektir.

Beşinci bölümde psikolojik tacizin etkileri açıklanacaktır. Altıncı bölümde mobbing ile mücadele ve önleme metotları, yedinci bölümde AB ve diğer ülkelerin psikolojik tacizle mücadelesinden bahsedilecektir. Son bölümde ise araştırmanın yöntemi anlatılacaktır.

Çalışmanın Amacı

Ülkemizde çalışma hayatındaki mobbing olgusu hakkında yakın zamanda bireysel ve toplumsal farkındalık oluşmuştur. Amacımız Tuzla ilçesindeki kamu kurumlarında mobbinge maruz kalan kamu çalışanlarının yaşamış oldukları yıldırma davranışının (mobbing) boyutlarını tespit etmek ve bu duruma çözüm yolları bulabilmektir.

Çalışmanın Önemi

Türkiye’de kamu kurumlarında çalışanların yaşamış olduğu psikolojik taciz ve baskılar konusu yeterince incelenmemiş, incelenenler de kapsamı ya da içeriği bu konudaki boşluğunu doldurmamıştır. Yapılan araştırmalar ve YÖK sisteminde bulunan tezler incelendiğinde; özel sektör üzerine araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu kurumlarında anket yöntemi yoluyla veri elde etmek, elde edilen bulguları inceleyerek öneri sunmak ve bu tür çalışmalara katkı sağlamaktır.

Araştırma Yöntemi

Tuzla İlçesinde görev yapan kamu çalışanların üzerinde rastgele seçilmiş 100 çalışanla anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS v23 programı ile %5 anlam düzeyinde ($p<0,05$) analiz edilmiştir. Verilerin sunumunda öncelikle demografik bilgilere yer verilmiştir.

İkinci kısımda çalışmaya katılanların maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi Likert tipi ölçekle veriler elde edilmiştir. Bu verilerden yola çıkarak mobbing ile ilgili ankete katılanların görüşleri demografik bilgileriyle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, tablolar ve şekillerle sunulmuştur.

BÖLÜM 1: MOBBİNG KAVRAMI, DAVRANIŞ NEDENLERİ VE AŞAMALARI

1.1. Mobbing Kavramı ve Tipolojisi

Mob sözcüğü Latince’de “*kararsız kalabalık*”, şiddete yönelmiş topluluk anlamlarına gelen “*mobile vulgus*” kelimesinden oluşmuştur. İngilizce’de mob fiili bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi anlamlara gelmektedir.

Türk Dil Kurumu’nca mobbing kelimesinin karşılığı “*bezdiri*” olarak belirtilmekte olup, bu kavramı “*işyerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” şeklinde açıklamaktadır (www.tdk.gov.tr, 2015).

Mobbing kavramı 1960’lı yıllarda hayvan davranışları alanında incelemeler yapan Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından kullanılmış olup; 1980’li yıllarda İsveç’te yaşayan Alman asıllı Prof. Dr. Heinz Leymann ilk kez mobbing kavramını kullanmıştır.

İngiliz ve Avusturyalı araştırmacıların “bullying” terimini kabul etmelerine rağmen; Leymann, bullying ve mobbing teriminin psikolojik ve fiziksel farkları olduğunu belirtmiş ve özellikle “mobbing” terimini kullanmaya başlamıştır (Pelit ve KILIÇ, 2012:123).

Her ülke kendi koşullarına uygun kavramı kullanma eğilimindedir. Örneğin İrlanda ve İngiltere’de “bullying” kavramı yaygınken, Almanya ve İskandinav ülkelerinde mobbing kavramı kullanılır. Fransa’da, “*harcaelement moral*”, İspanya’da, “*acoso/maltrato psicologico*” Portekiz’de, “*Hcoacção moral*”, italya’da “*molestie psicologi-che/violenze morali*” gibi ifadeler kullanılmaktadır.

Mobbing kavramı ile aynı anlama gelen psikolojik taciz, psikolojik şiddet, ofis içi şiddet, duygusal saldırı, psikolojik yıldırma ve duygusal taciz gibi kelimeler de kullanılmaktadır. Mağdura haksız suçlama, küçük düşürme, taciz, baskı ve psiko-terör davranışlarında bulunarak, ondan kurtulmak için mücadele verirler (Akgeyik, Güngör Delen ve Uşen, 2013:41).

Tablo 1
Mobbing kelimesinin Türkçe karşılıkları

İş yerinde psikolojik taciz
İş yerinde psikolojik yıldırma
İşyerinde yıldırma
Duygusal Taciz
Psikolojik terrör
İşyeri zorbalığı
Yıldırma
İşyerinde psikolojik şiddet

Kaynak: Çobanoğlu, 2005:20

Rayner ve Hoel, mobbing davranışını beş başlık altında toplamaktadır.

Mesleki Tehdit: Görüşlere saygı göstermeme, kişiyi toplum önünde mesleki yönden aşağılama, emeklerini görmemezlikten gelme.

Kişilik Tehditi: Kişiyi kafaya takma, onu tedirgin etme, kişiliğini yıpratmak, dalga geçme.

İzole Etmek: Kişileri mesleki eğitimden uzaklaştırmak, bilgi ve tecrübe edinmelerini istememe.

Aşırı İş Yükleme: Verilen görevleri tamamlaması için baskı yapma, bitirme zamanı mümkün olmayan tarihler belirleme, gerçekleşmesini engellemeye çalışma.

Destabilize Etme: Referans vermeme, görev tanımını dışında hedefler belirleme, sorumluluğunu başkalarına devretme gibi davranışlar olarak sıralanabilir (<http://tebesirtozu.blogcu.com>, 2015).

Mobbing mağdurun devamlı iş yaşamında psikolojik tacize maruz kalmasıdır.

Mobbingin en belirgin özelliklerinden birkaç tanesini sıralarsak;

- Kasten olarak yapılması,
- Sistemik olarak tekrarlanması,
- Kısa bir zamanda devam etmemesi,

- Çalışanı iş ortamından uzaklaştırmayı düşünmeleridir (Erdoğan, 2009:320).

Dr. Heinz Leymann psikolojik tacizi 45 ayrı ifade ile tanımlamış ve bu ifadeleri de özelliğine göre 5 grupta incelemiştir. Bu gruplar işyerinde psikolojik tacize göre karşılaştırılırsa;

1. Grup: Kendini İfade Etme ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Üstünüz kendinizi göstermenizi engeller.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarımız veya birlikte çalıştığımız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Mesai dışındaki hayatımı devamlı eleştirilir.
- Telefonla uygunsuz zamanlarda aranırırsınız.
- Sözlü tehditlere maruz kalırırsınız.
- Yazılı tehditlere başlar.
- Jestler ve bakışlarla iletişim kurmanız engellenir.
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir.

2. Grup: Sosyal İlişkilerde Saldırılar

- İnsanlar çevrenizden uzaklaşarak konuşmamaya başlar.
- Kimseyle paylaşımda bulanmadan, çevrenden soyutlanırırsınız.
- Diğer çalışanlardan farklı olarak uzak bir işyeri verilir.
- Kurum çalışanlarının sizinle iletişimi engellenir.
- O ortamda yokmuşsunuz gibi hareket ederler.

3. Grup: İtibarınıza Saldırılar

- Çalışanlar arkanızdan olumsuz konuşur.
- Doğru olmayan konular ortada dolaşır.
- Rencide edici durumlara karşılaşırsınız
- Psikolojik rahatsızlığınız varmış gibi davranılır.

- Psikolojik değerlendirme/inceleme yapmanız için devamlı rahatsız edilir.
- Bir hatanız ya da eksikliğiniz ile dalga geçilir.
- Dalga geçerek gülünç duruma sokmak için hareketleriniz, sesiniz taklit edilir.
- İnanç ya da hayat görüşünüz ile alay edilir.
- Kendi hayatımla alay edilir.
- Toplum ya da bir zümre alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız görmezlikten gelinerek, görevden soyutlanırlar.
- Kararlarınız devamlı sorgulanır.
- Aşağılayıcı isimlerle ilişki kurulursunuz.
- Cinsel hayatınız sorgulanır.

4. Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırımlar

- Adınıza hiçbir özel görev verilmez.
- Verilen görev geri alınır, kendinize yeni bir görev bulamazsınız.
- Pasifiz etmek için manasız görev verilir.
- Potansiyel durumunuzdan ziyade, daha az beceri gerektiren görevler verilir.
- Görevleriniz devamlı değiştirilir.
- Özgüveninizi azaltacak görev tercih edilir.
- Saygı ve itibarımı azaltacak, vasıfsız işler size verilir.
- Maddi külfet verecek, zararlara neden olacak işler verilir.
- Evime veya işyerime zarar verilir.

5. Grup: Kişinin Sağlığına Saldırımlar

- Fiziksel olarak zor görevler verilir.
- Fiziksel şiddet tehditleri alırsınız.
- Baskı ile şiddete maruz kalırsınız
- Fiziksel yıpranma gerçekleşir
- Dolaylı olmadan cinsel tacizle karşılaşabilirsiniz (Önertoy, 2003:18).

1.2. Mobbing Davranışlarının Nedenleri

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerinde yapılan araştırmalarda, hatalı personel seçimi ve işe alımı, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki üst görevlerin

alınabilmesi için diğer çalışanlarla rekabet ortaya çıkmıştır. Bu nedenler örgütsel ve yönetsel durumlar belirlenerek sıralanmıştır;

- Psikolojik tacizin, disiplini ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- Kurum içi eğitimlere değer verilmemesi,
- Kurumda yönetim yapısının fazlalığı,
- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi,
- Sorunları ortadan kaldırma ya da çözmede yetersiz kalması,
- Yöneticilerin vasıfsızlığı,
- Şikâyet sürecinin dikkate alınmaması,
- Kişiyi suçlama ve suçluyu bulmada toplumsal alışkanlıklar,
- Grup çalışması olmaması veya az olması (Tınaz, 2006:18).

Mobbing uygulamak için bir sebep olmamasına rağmen, olaylarda genelde çekememezlik ve kıskançlık görülmüştür. Çalışanların pozisyonun iyi ve gelirin yüksek olması, kişileri rahatsız ederek mobbing yapmasına neden olmaktadır.

Mobbing, işyerinde çalışanların kendilerine olan saygılarına ve güvenlerine yöneltilen bir saldırdır. Şiddeti yapanların amacı, mağdurun kendine muhtaç ederek, uygulayanların tartışmasız üstünlüğünü ortaya koymaktadır. Bu durumda, mağdurun saygınlığını azaltarak, şiddeti uygulayan kişiye itaat ve saygı göstermesini amaçlamaktadır (Demir, 2009:102).

1.3. Mobbingin Süreç Aşamaları

Yıldırma davranışının gelişimi zaman içerisinde sosyal düzenin değişmesinden dolayı karakteristik olarak değişir. Mobbinge maruz kalan kişi belli bir süreden sonra rahatsız edici ve uzun süre hissedeceği psikosomatik etkiler yaşamaktadır. Mobbinge çözüm yolu bulunmadığında etkileri belli zamana kadar devam eder. Leymann, mobbing süreçlerini dört başlıkta irdelemiştir.

1.3.1. Kritik olaylar

Tetikleyen durum çoğu zaman anlaşmazlıktır. Bu süreç şiddetli artan anlaşmazlık olarak görülür. Mobbing daha hissedilmemiş, yapılan davranışların dönüştüğü bir zamandır. Bu zamanda mağdur, hiçbir fiziksel ve psikolojik baskı hissetmeyebilir.

1.3.2. Mobbing ve damgalama

Yıldırma eylemleri aslında bir çok davranışlar bünyesinde barındırır. Bu davranışlar bir saldırı yada işten çıkarma olarak algılanmamalıdır. Bu durum, günlük hayatta psikolojik taciz olarak kabul görmeyecek davranışlar devamlı ve sistematik olarak devam etmesi durumunda şekil değiştirerek kişiyi cezalandırma eylemlerine dönüştür. (Leymann, 1996:171).

1.3.3.Yönetimin devreye girmesi

Yönetim seçilen mağdurun hakkında konuşulan konu hakkında bir önyargıya sahiptir. Yöneticiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Bu ön yargı mağduru haksız duruma düşürerek çalışılması mümkün olmayan veya psikolojik hasta olduğunu düşünür. Bu durum iş kanununun uygulanmasını mağdurun haklarının gasp edilmesine neden olur. Yöneticiler mobbing durumu görmezden gelerek üstlerine sorumluluk almaktan kaçınırlar.

1.3.4. İşe son verilme

Mağdurun görevi elinden alınır veya kendi rızasıyla işten çıkması talep edilir. Emeklilik zamanı gelmeden çok önce çalışma hayatından ayrılmaların günümüzde de yaşanan bir durumdur (Karşlıoğlu Yeni, 2013:31-32).

BÖLÜM 2 : MOBBİNG ÇEŞİTLERİ

Mobbing kamu ve özel sektörde çalışanların karşılaşabileceği bir durumdur. Örgütsel hiyerarşide her kademedeki meydana gelen psikolojik taciz yatay (fonksiyonel) ve dikey (hiyerarşik) şiddet olarak açıklanmaktadır.

2.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing

Kurumda üst yöneticiler tarafından dolaylı olmadan mağdura yönelik gerçekleşen saldırgan hareketlerdir. Yöneticilerin, aşırı güç kullanması söz konusu olup, yalnız sert ve otoriter bir yönetici değil çalışanlara eşit davranan üstlerinde mobbing uygulaması görülmektedir. Yönetici, çalışanı toplum önünde azarlıyorsa, aşağılıyorsa, çalışanların bazılarında eşit mesafede durmuyorsa, bir kesime çok ilgili bir kesime ilgisiz davranıyorsa o işyerinde mobbingin yaşandığı görülmektedir (Işık, 2007:44).

Bu duruma örnek olarak kıskançlık, çalışanların üst yöneticilere karşı tavırları, önceki yöneticilere karşı saygıyı, yeni yöneticilere göstermemesi gösterilebilir. Tacizde bulunan kişi mağdurun üstü olabileceği (yukarıdan aşağıya) gibi mağdurun astı ya da mağdura bağlı olarak çalışanlar da olabilir (aşağıdan yukarı). Günümüzde genellikle üstlerin astlarına karşı yaptıkları psikolojik taciz daha yaygın olarak gözlenmektedir.

a)Yukarıdan Aşağı: Mobbing konusunda yapılan incelemelerde, psikolojik tacizi uygulayanlar genellikle mobbinge maruz kalan kişilerin üst yönetimde olduğunu görülmektedir. Psikolojik taciz saldırısı kendi amiri veya üst rütbeye sahip yöneticilerden gelmesi hiyerarşik yönetimde yukarıdan aşağıya kavramını açıklamaktadır. İşletmenin örgütsel bir vizyonu veya üst yöneticileri tarafından kabul edilen bir politik yaklaşım olarak genellikle çalışana değil belli bir gruba yönelik gerçekleştirilen tacizlerdir.

b)Aşağıdan Yukarı: Mağdura bağlı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz genellikle üst kademedeki kişinin yönetiminin eleştirilmesiyle başlar. Bu durumda tacizi yapan kişi değil birden fazla kişiden bahsedilmektedir. Bu tür tacizler genellikle yöneticinin görevine talip olan ancak bu göreve gelemeyenlerin kıskançlıklarından kaynaklanmaktadır.Kendisine haksızlık yapıldığını düşünenler de bu tür tacizlere başvurabilmektedir (Aldıg, 2011:34).

2.2. Yatay (Fonksiyonel) Mobbing

Kurumlarda eşit pozisyonda bulunanlar arasında gerçekleşen mobbinge fonksiyonel ya da yatay mobbing denir. Yatay mobbing aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu çalışanlar arasında söz konusu olan bir mobbing türüdür.

Bu kavrama örnek olarak menfaatler, kişisel anlaşmazlıklar, rekabet, eşit koşullarda çalışanların birbirini çekememezliği olarak gösterilir. Eşit pozisyonlarda olanlar genellikle uyguladıkları şiddeti kabul etmez ve bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir rekabet olarak algırlar (Tutar, 2004:106).



BÖLÜM 3: MOBBİNG SÜRECİNDE KİŞİLERİN TİPİK ÖZELLİKLERİ

Mobbing süreci iş yaşamınızda karşılaşılabilecek ve tüm işyerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir olgudur. Bu süreçte üç tür insan grubu ortaya çıkmıştır. Bunlar;

- Mobbingi uygulayan insanlar
- Mobbinge maruz kalan insanlar
- Mobbinge tanık olan insanlar

Bu grupların her birinin, kendi özelliği ve etkinleri bulunmakta olup, aynı zaman da birbirileri ile etkileşim içindedir.

3.1. Mobbing Aktörleri

Leyman'a göre mobbinge uğrayanlar kendi eksiklerini gidermek için, mobbinge başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka biri üzerinde küçük düşürücü davranışlar sergilemeye itmektedir.

Gerçek mobbingciler hiçbir kişilik grubuna koymak uygun olmayacaktır. Ancak çevrelerine gösterdikleri hareketlerde ortaya çıkmaları mümkündür.

En çok karşılaşılan mobbingci tipleri;

- **Fesat Mobbingci:** İyi niyetli olmaya kişilerdir. İftira atarak karşısındakilere zarar vermeye çalışırlar.
- **Hiddetli Mobbingci:** Yapısı bakımından fevri hareket eder. Sürekli bağırma, beddua etme ile sinir ve huysuzluk davranışları çevresinde istenmeyen kişi olur. Karşısındakinin duygu ve düşünceleriyle dalga geçer.

Bu tür aktörlerle mobbinge maruz kalmamak imkânsızdır. Bu kişiler, içlerindeki öfkeye hâkim olamadıklarından ve sorunlarla başa çıkamadıkları için başkalarıyla mücadele ederler. Kafaya taktıkları mağdurları işlerinden çıkarmayla veya görev değişikliği ile tehdit ederler (Tınaz, 2006:59).

- **Megaloman Mobbingci:** Kendilerinin diğerlerinden daha yetenekli daha üstün olduklarını düşünürler. Kendine olan güvensizliği başkalarıyla sağlıklı ilişki

kurmasını engeller. Bu tür kişiler nefret yüklüdür ve bu da saldırgan bir tutum sergilemelerine yol açar. Tüm kaynakların kontrolünün kendisinde olduğunu ve çıkardığı kurallara herkesin uymak zorunda olduğunu düşünür.

- **Sadist Mobbingci:** İnsanların açıklarını değerlendirmek, onları üzme ve mahvetmekten büyük haz alırlar. Bu tür aktörler ‘sapkın narsist’ olarak ifade edilir. Bulunduğu kurumlarda üst kademelere çıkmak için her yolu seçerler.
- **Dalkavuk Mobbingci:** Üst kademenin dikkatini çekmek için yalakalık halindedir ve her şeyi yapmaya razıdır.
- **Zorba Mobbingci:** Sadist mobbingciye yakındır. Acımasız ve sert davranır. İnsanlara köle muamelesi yapar.
- **Korkak Mobbingci:** Başka birinin daha iyi olacağı, görevinde yükseleceğini kurgulayarak paniğe girer. Onu engellemek için mobbing yapmayı düşünür.
- **Eleştirici Mobbingci:** Bulunduğu yerdeki yapılan işten haz almaz, devamlı şikayet eder. Kurumda memnuniyetsizlik oluşturur ve çalışanların motivasyonu düşürür.
- **Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingci:** Özel hayatında yaşadığı olumsuz olaylar ve kötü işler, iş yeri çalışanlara yansıtılır. Yaşamındaki karamsarlık onlar için vazgeçilmezdir (Tetik, 2010:84).

3.2. Mobbing Mağdurları

Psikolojik tacize maruz kalan kişiler farklı tutum ve tepkiler sergilemektedir. Mağdurlar karşılaştıkları bu sorunu, bazen çevreleriyle paylaşır, bazen de kendilerine bile anlatmaktan kaçarlar. Bu sorun mağdurların nasıl bir yol çizmesi gerektiğini bulamamaktadır.

Mağdur üzerinde mobbing; ekonomik, sosyal ve bireyin fiziksel ile ruhsal sağlığı üzerindeki sonuçlar olmak üzere üç grupta incelenir.

Mobbinge uğrayan mağdurlar ekonomik yönden çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Yaşadıkları ruhsal ve fiziksel durumun tedavi edilmesi esnasında ödeme durumunda kaldıkları masraflar ve işten ayrılmaları durumunda düzenli gelirlerinin ortadan kalkması durumunda yaşadığı sıkıntılar, en temel sıkıntıları olmaktadır.

Sosyal sonuçlar olarak ise, kimliğinin zedelenmesi, sınırlı konuşma tarzı ve davranışlardan dolayı çevresindekilerin onu dışlaması ve nihayetinde sosyal ilişkilerinin yara alması gösterilebilir.

Mağdurun sağlığı üzerindeki etkisi ise; belli bir süreden sonra belirgin bir şekilde kademe kademe arttığı görünmüştür. Mağdurun sağlığına olan etkisi diğer sorunlar olan ekonomik ve sosyal sonuçlarından daha önemlidir.

Sinir hastalıkları, depresyon, panik atak hareketler, terleme ve titreme, iç daralması, bağışıklık sisteminde zayıflama, gastrit ve sindirim sistemi bozuklukları gibi rahatsızlıklar, terk edilmişlik duygusu, hafıza ve motivasyon eksikliği ve bayılmalar mobbing mağdurlarında en çok ortaya çıkan problemlerdir.

Psikolojik tacize maruz kalmış kişi bir çeşit travma sonrası stres bozukluğu ortaya çıkmaktadır (Bulut ve Göktürk, 2012:57).

Mobbing olayında kurban rolü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut değildir. Fakat işyerlerinde dört çeşit kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

Yalnız bir kişi:

Bu tür kişi, erkeklerin çok olduğu bir yerde çalışan tek bir kadın veya kadınların çok olduğu bir yerde çalışan tek bir erkek şeklinde ifade edilir.

Acayip bir kişi:

Çalıştığı yerde farklı bir karaktere sahip ve diğerleriyle iletişim kuramayan kişilik tipidir. Bu kişiler, farklı giyim tarzında giyinen de olabilir, engelli ya da yabancı da olabilir. Bazen, evlilerin olduğu bir yerde tek bekâr ya da bekârların çalıştığı bir yerde tek evli kişi olmak bile mobbinge maruz kalmaya yeterli sebeptir. Birkaç kişinin bile mobbinge uğrama olasılığı yüksektir.

Başarılı bir kişi :

Kurum için başarı göstermiş bir kişi, amirin ya da üst yönetimin takdirini kazanmış veya bir müşterinin övgüsünü kazanmış olduğunda diğer çalışanlar tarafından kıskanılabilir. Kişinin arkasından her türlü etik olmayan davranışlar yapılarak, iftiralarda bulunulur ve çalışması engellenebilir.

Yeni gelen kişi:

Bulunduğu yerdeki görevin diğer çalışanlar tarafından istenmesi fakat kendisine verilmesi de kişiyi mobbinge maruz bırakabilir. Ya da yeni gelen çalışanın, diğer çalışanlardan daha fazla vasıflı olması, mobbing kurbanı olması ihtimalini yükseltebilir. Yeni gelen kişi, vasıflı, genç veya güzel gelebilir. Mobbing sürecini, klasik bir oyun olarak değerlendirirsek:

Kurban, oyunda en fazla zarar gören oyuncu olur. Mobbing olayında kurbanın yerinde olmak isteyen başka bir oyuncu olmayacaktır. Mobbingin kurallarının, kurban tarafından belirlenmesi mümkün olmadığından, uygulayan tarafından kurallar belirlenir. Mobbinge maruz kalan kişinin, kurallara müdahale etmesine izin verilmemektedir. Kurban, bu olayların içerisinde her şeyi kabullenmek zorunda kalır (Ekişici, 2009:64).

3.3. Mobbinge Tanık Olanlar

Kurumlarda meydana gelen mobbing olaylarında uygulayan ve mağdur dışındaki herkes izleyici veya seyirci olarak adlandırılır. Mobbing olayının içinde olan ve olayın devam etmesinde etkisi olan izleyiciler bazen olaya dâhil olarak (mobbing uygulayan kişiye göre farklı tavır gösterecektir), süreçte bulunmaktadır.

İzleyicilerin nadiren de olsa mobbing mağdurun yanında olmaya çalıştığı ve onu tek başına bırakmadığı görülmüştür. Bu durumun temelinde yatan sebep ise mağdurun yanında olunması durumunda kendilerinin de aynı muameleye maruz kalma tehlikesi taşıyor olmalarıdır (Çögenli ve Asunakutlu, 2014:96).

Tanık olanlar psikolojik taciz olayının görünmeyen tarafında olsalar da olayların bir parçası konumdadırlar ve sonuçlara da bizzat şahit olmaktadır. Bu durum, tanıkları doğrudan hedef olarak gösterdiğinden onlara zarar vermektedir.

Psikolojik taciz (mobbing) olayında tanıklar, çözüm noktasında yardımcı olmaktadır. Mobbinge maruz kalanların mücadelesinde onlarla aynı tarafta yer alıp, destekte bulunmaları, mobbing olayının tekrar tekrar yaşanmasını engellemektedir.

Bu tanıklar bir bölümü aktif bir bölümünde da pasif karaktere sahiptirler. Pasif olanlar (co-mobber) genelde bu duruma ilgisiz kalmakta ve tacizci ile ilişkilerini devam ettirmektedir. Bir yandan bu olaylarla ilgili herhangi bir sorumluluk almadıkları gibi diğer yandan da olayların aktörleri arasında iletişim sağladıklarına inanmaktadır.

Walter'a göre pasif tanıklar bu olayların merkezi adamları konumundadır. Çünkü ilgisiz kalmamaları ve duruma müdahale etmemeleri tacizi uygulayanları teşvik etmektedir (Akgeyik ve diğerleri, 2009:123).

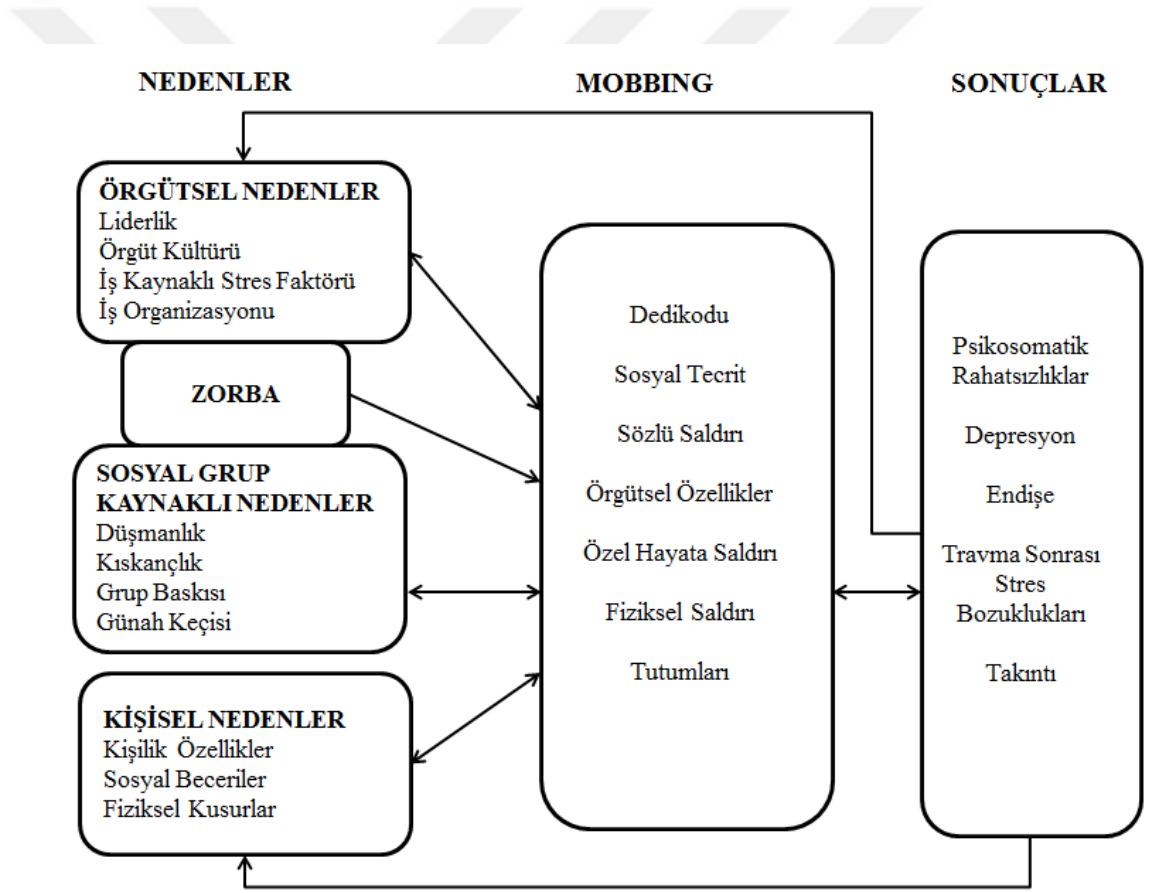
İzleyiciler sergiledikleri davranışları bakımından daha ayrıntılı anlatılmıştır. Bu izleyiciler tipleri şunlardır;

- ✓ *Diplomatik İzleyici:* Bu olaylarda orta noktayı bulmada yardımcı olan kişilerdir. Almış olduğu fikirler diğerleri tarafından onaylanmayarak tepki verilmesine neden olmaktadır. Bu durumda onu baskı altına alarak verecekleri kararda etkisini azaltmak için baskı kurulabilir.
- ✓ *Yardakçı İzleyici:* Mobbing uygulayana bağlı olur. Bu bağlılığı başkalarının duymasını istemez. Öğrenilmesi durumunda kabul etmeyerek ret edebilir.
- ✓ *Fazla İlgili İzleyici:* İnsanların problem ve sorunlarını dinleyerek onlara yardım etmeyi isterler. Bu durumu aşırı şekilde ortaya koyması onun mağdur tarafından tercih edilmeyerek, mağdurun kendisinden uzaklaşmasına neden olur.
- ✓ *Bir Şeye Karışmayan İzleyici:* Bir şeye karışmadan, diğerlerinin onun bu olayda etkisinin olduğundan şüphelenmesi onu korkutur. Uygulanan tacize karşı tepkisizdir.
- ✓ *İki Yüzlü Yılan İzleyici:* Dışardan olayın içinde olmayan gibi görünse de belli bir düşünce ve faaliyet içinde bulunur. Sonuçta tacizciyi destekler ve kendisine mobbing uygulanacağından korktuğundan dolayı mağdurla ilgilenmeyi kabul etmez (Tınaz, 2006:62).

BÖLÜM 4: MOBBİNGE YOL AÇAN FAKTÖRLER

Leymann, mobbing mağdurları ile yaptığı görüşmelerde, kurumlarda mobbinge neden olan dört temel özellik olarak; görev tanımının belirsiz olması, liderin vasıfsız olması, kurbanın sosyal yönden güçsüz olması ve kurumdaki etik değerlerin istenen seviyede olmaması gibi nedenleri tespit etmiştir. (Mimaroğlu ve Özgen, 2008:209).

Zapf, mobbing nedenlerinin örgütsel, sosyal gruplar, kişisel ve zorbadan kaynaklanan nedenlerden olarak dört başlıkta incelemiştir. Şekil 1’de Zapf’ın mobbingin nedenleri ve sonuçlarını açıkladığı tablodur.



Şekil 1: Mobbingin nedenleri ve sonuçları

Kaynak: Karşıoğlu Yeni, 2013:47

4.1. Bireysel Faktörler

Mobbingin çalışanda oluşturduğu tahribatın en önemlilerinden biri, kişinin içinde yaşadığı çöküştür. Belli bir zamandan sonra mesleki yeterliliği olmadığı düşüncesi kişiyi yıpratarak bir mağdura dönüştürebilir. Bireysel faktörler mobbing davranışına maruz kalma veya mobbinge karşı koyma düzeyini belirler. Aynı durum mobbingciler için de geçerlidir. Bireysel faktörler, bu davranışları neden yaptıklarını açıklamaktadır.

Mobbing davranışları karşısında kurbanlar genelde üç tür tutum ve davranış göstermektedir. Bunlar;

- Mobbingi kabul etme,
- Mobbinge karşı mücadele gösterme,
- Pes ederek geri çekilme.

Psikolojik şiddetin sistematik olarak devam ettiği ve şiddetin arttığı durumlarda mobbinge anlayış gösterme yanlış bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing ile mücadele etmenin diğer bir yolu da karşı tarafa savaş açmaktır. Mobbingi uygulayan kişi, doğru olmayan yöntemlerle mağduru haklı iken haksız duruma düşürmeye çalışarak onu pasif hale getirir. Diğer bir mücadele yöntemi olan geri çekilme taktiği ise mobbingi uygulayan ve mağdur arasındaki güç dengesinin farklı olmasından dolayı mağdurun seçeceği yollardan biridir (Kocaoğlu, 2007:52).

Bireysel faktörler sosyo-demografik değişkenler, kişilik özellikleri ve treyterler, belirli davranışlar ve bireylerin işyerine bağlılığını gösteren özelliklerindedir.

4.2. Örgütsel Faktörler

Birey üzerinde her ne kadar yıpratıcı sonuçlar alınsa da bunun yarattığı hasarlar örgüt faktörünün de etkilenmesine yol açmaktadır. Örgüte vereceği en büyük hasar ekonomik sonuçlardır. Kurumlarda çalışanlara yapılan mobbing neticesinde, mağdurlar sık sık izin talebinde bulunmakta, hasta raporu almakta ya da kurumdan ayrılmaktadır. Bunun neticesinde de kurumun iş verimini düşmektedir.

Eirnarsen, Raknes ve Matthiesen, işçi sendikasına bağlı üyelerce yapılan araştırmada mobbing; iş yükü, liderlik ve rol çatışması gibi kurumdan kaynaklanan faktörler incelenmiştir. Psikolojik taciz ile liderlik ve rol çatışması arasında bir bağlantı olduğu

görülmüştür. Bu değişkenlerle beraber örgüt-sosyal iklim bunları takip etmektedir. Bu kavramları incelemek gerekirse;

- a) *Örgüt Kültürü ve İklimi*: Kuzey Avrupalı kökenli araştırmalarda psikolojik tacize yol açan örgütsel nedenler üzerinde durulmaktadır. İncelenen olayların çoğunda yöneticilerin ve çalışanların davranışlarından kaynaklandığı görülmektedir.
- b) *Liderlik Faktörü*: Psikolojik tacizin ortaya çıkmasının en önemli sebeplerinden biri de liderin çok sert, inisiyatif kullanmayan ve anlayışsız liderlik tipinden kaynaklanmaktadır.
- c) *İçsel Rekabet Baskıları*: Son zamanlarda psikolojik taciz kavramını ele alan yazarlar baskıların dışsal ve içsel olduğunu ortaya koymuşlardır. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, yaşadığı durumun üst yöneticilerin haberi olmaması ve çalışma yaşamında rekabetin artması ile bu durum tacize teşvik ettiği ve tetiklediği görülmüştür.
- d) *Ödüllendirme Sistemi*: Psikolojik taciz, performansın üst düzeye çıkartılması sonucunda diğer çalışanların başarısız gözükmesine yol açtığından kişinin cezalandırılmasıdır. (Akgeyik, Güngör Delen ve Uşen, 2013:113-116).

Bryans ve Cronin tarafından örgütsel çatışmanın kaynakları incelenmiştir. Bu kaynaklar beş ana başlıkta incelenmiştir. Bunlar;

- 1-Ortak ve bireysel hedefler arasında farklılık,
- 2-Örgütte farklı departman ve gruplar arasında çatışma,
- 3-Formal ve informal organizasyon arasında çatışma,
- 4-Bireyler arasında çatışma,
- 5-Yönetici ve çalışan arasındaki çatışma.

Örgütlerdeki çatışmanın çeşitli sebepleri vardır. Bu sebeplerden en önemlileri şunlardır;

- Amaçların farklı olması,
- Yorumlama ve algılamamanın farklılığı,
- İletişimin engelleri,
- Yönetim biçimleri,
- Bireysel özellikler,
- Liderin stili,

- Yönetimsel belirsizlikler,
- Kaynakların paylaşımı,
- İşlevsel ve görevsel bağlılıktır (www.canaktan.org, 2015).

Tablo 2
Bireysel ile örgütün mobbing uygulamalarının özellikleri

Faktörler	Bireysel Mobbing Uygulamaları	Örgütün Mobbing Uygulamaları
Amaç	Bireysel çıkarlar, amaçlar, arzular	Örgütsel amaçlar, arzular örgütsel başarı, örgüt içinde amaçların benimsetilmesi, maliyetleri düşürme isteği, örgütü daha başarılı kılma
Uygulanış Şekli ve Yönü	Bir ya da birkaç kişi tarafından bir kişiye yönelik olarak uygulanıyor. Üst asta, ast üste ve eş düzeyler birbirine.	Örgüt yönetim kademeleri tarafından seçilmiş kurbanlara ve örgüt yönetimi ve yardımcıları tarafından bir ya da daha fazla kişiye uygulanıyor.
Kurbanın Özellikleri	Duygusal zekâsı yüksek, başarılı, üstün performans gösteren, fiziksel, kültürel, etnik olarak diğerlerinden farklı, dürüst, insanlara güvenen, yaratıcı, değişime hemen adapte olabilme, politik davranamayan, işine bağlı,	Başarısız, örgütün yeni amaçlarına uyum göstermeyen, diğer çalışanlarla sürekli çatışma yaşayan, düşük performans gösteren, örgütün yeni politikalarına uygun özelliklerden yoksun olan, örgütün değişim isteğine direnen ve değişim gereklerini sağlayamayan
Ortaya Çıkış Şekli	Mobbingciler kurbanı kendilerinden farklı hissettiklerinde	Örgütsel başarı düşmeye başladığında, örgütün personel politikaları değiştiğinde, maliyetler düşürülmek istendiğinde, yönetim kademelerinde değişiklikler olduğunda, örgütte güç ve politik çekişmelerin arttığı zamanlarda v.b.

Kaynak : Kocaoğlu, 2007:52

4.3.Durumsal Faktörler

Örgütlerde şiddet olayları bazı durumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Farklı meslek grupları, resmi veya uygulamadan kaynaklanan yetki farklılıkları, güç dengesinin demokratik olmadığı durumlar, işin yapılış şekli, farklı prosedürler, çalışanların demografik özellikleri mobbingin farklı bir biçimde ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca iş güvenliğinin eksikliğinin işyerinde daha güvensiz bir işgücü profili yaratabileceğini, bunun da psikolojik taciz için uygun bir ortam yaratabileceği öngörülmektedir. Bu tür durumsal faktörler dikkate alındığında mobbingin nedenleri, fiziksel şiddet içeren durumlar ve psikolojik şiddet içeren durumlar olmak üzere iki ayrı grupta toplanabilir.

- Fiziksel Şiddet İçeren Durumlar:

Stres altında çalışan işyerleri, para akışının hemen olduğu işyerleri, halkla iç içe çalışma ortamının olduğu işyerleri, yalnız ve gece vardiyasının olduğu işyerlerinde çalışanlar sık sık şiddete maruz kalma riski taşıyabilir. Psikolojik şiddet kadar, fiziksel şiddette adaletsizliğin veya dürüst olmayan davranışların algılandığı durumlarda ortaya çıkabilir. Hayal kırıklığı ve iş tatminsizliği yaşayan çalışanların en çok başvurduğu bireysel davranışlardan biride saldırganlık ve sürekli olumsuz tavırlar sergilemektir. Ayrıca iş güvensizliğinin olduğu çalışma ortamında çalışanlar örgüt içindeki statü açısından ikinci sınıfta yer aldıkları şeklinde algılanmalarından dolayı fiziksel şiddete maruz kalabilirler.

- Psikolojik Şiddet İçeren Durumlar:

Psikoloji literatürü, olumsuz davranışları bireysel farklılıklar açısından ele alarak örgütsel suç, çalışan sapkınlığı, üretim ve mülkiyete yönelik sapkınlık gibi kavramlar ile araştırmaktadır. Cinsiyet ayrımının olduğu, cinsiyet açısından eşitsizliğin olduğu çalışma yerlerinde cinsel ve psikolojik taciz olaylarına sıkça rastlanmaktadır. Ayrıca güç farklılığının olduğu işyerlerinde de statüler farklılaştıkça psikolojik şiddet özellikle çok görülebilmektedir. Çalışanlar fayda-maliyet düşüncesinden etkilenerek, örgütün amaçları ile kendi amaçlarının çakıştığı durumlarda misilleme yaparak psikolojik şiddeti deneyebilirler. Yöneticilerin değişiminden kaynaklanan tedirginliklerden dolayı da çalışanları mobbing davranışlarına yönlendirebilir. Hizmet sektörlerinde ise çalışanlar, tüketicilerden gelen aşırı istek ve beklentilere suiistimal edilebilecek davranışlarla karşı karşıya kalabilirler (Korel, 2008:35).

4.4. Toplumsal Faktörler

Örgütsel şiddeti etkileyen önemli unsurlardan biri de sosyal faktörlerdir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerde bireysel ve örgütsel durumların yanı sıra, içinde yaşadıkları çevre de önem kazandığından şiddet konusunda toplumsal faktörlerin de ele alınması önem kazanmaktadır. Günümüzde modernleşme derinlemesine etkileyen faktörlerden biri de toplumsal ve sosyal yapının etkilenmesidir. Çalışma yaşamındaki kısa vadeli planlamalar çalışanlar üzerinde belirsizlikler ve güvensizliklere yol açmaktadır. Kurumlarda ki esnek ve geçici çalışma biçimleri kuruma bağlılığı zayıflatırken çalışanlarda da verimsizliğe yol açmaktadır. Toplumsal yapı içerisinde kültürel öğelerin ve kalıplaşmış hareketlerin psikolojik tacizin yaygınlığını arttırdığı düşünülmektedir. Bu konu üzerine yapılmış çalışmalardan biri olan Noa Davenport ve arkadaşlarının, Amerikan toplumuna özgü davranışların ve bu davranışların aşırıya kaçması halinde nasıl psikolojik tacize neden olabileceğine dair yapmış olduğu analiz çalışmasıdır (Akgeyik ve diğerleri, 2009:111).

Tablo 3
Toplumsal yapı ve psikolojik taciz

Toplumsal Özellikler	Psikolojik Tacize
	Yol Açabilecek Durumlar
Rekabetçilik	Rekabetçilik acımasızlığa dönüşebilir ve bu durum psikolojik tacizi yaygınlaştırır.
Başarı merkezilik/genellikle para ile ölçülür.	Psikolojik taciz ile basamakların tırmanılması yolunu açabilir.
Bireycilik/kişisel hedefler diğerlerinininkine ağır basar. Bu, kişilerin başarılı olup olmalarının kendilerine bağlı olması anlamına gelir.	Bireycilik su anlama da gelebilir; Davranışlarımızdan siz sorumlusunuz. İşyerinizi sevmiyorsanız gitmek de sizinseciminizdir.
Dolaysız ve pratik olmak.	Sorunlara sadece sonuçları düşünerek yaklaşmak bireylerin feda edilmesine neden olabilir.
Verimlilik	Çok verimli yöntemler her zaman katılımcı yapılar ve acık iletişimle birlikte yürümeyebilir.
Çok çalışmak.	Kendini ise fazla adamak diğerleri Taraftından tehdit olarak algılanabilir.
Özgürlüğe düşkünlük/kontrol edilmeye karşı olmak.	Kontrol edilmeyi istememek su anlama da gelebilir: Bildiğimi okurum. Seçme özgürlüğü de su anlama gelebilir: Burayı sevmiyorsan başka yere git.
Yenilikçilik	Çok sık değişiklik yapmak veya Önermek rahatsızlık yaratır.
Doğrudan etkileşim	Kişisel saldırı haline gelebilir.
İlişkilerin genelinde sığ olması ve uzun süreli olmaması	İşgücünü isten çıkarma aracıdır.

Kaynak : Akgeyik ve diğerleri, 2009:111

BÖLÜM 5: MOBBİNGİN ETKİLERİ

Psikolojik tacizin örgütlere, çalışanlara ve maruz kalanlara birçok olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mobbingin yarattığı negatif çalışma ortamı mağdurların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını etkilemekte, işyerine karşı güvensizliği tetikleyerek iş verimini düşürmekte ve gelecek kaygılarını artırmaktadır. Çalışanların stresli ve olumsuz koşullardaki çalışma durumları, performanslarını düşüreceğinden kurumunda performans düzeyini olumsuz etkileyecektir.

5.1. Mobbingin Vücuttaki Emlere

Uzun süre devam eden mobbing mağdurlarda uzun vadeli fiziksel komplikasyonlara ve hastalıklara neden olabilir.

- Kalpteki Emlere: Kalp atışlarının düzensiz ve hızlı atması sonucunda kişinin rahatsızlanmasıdır. Kalp krizi vb.
- Beyne Yönelik Emlere: Baş ağrısı, baş dönmesi, sıkıntı, uyku problemi, bunalıma girme ve işe kendini verememe etkileridir.
- Derideki Emlere: Kızarıklık, kaşınma, tahriş ve derinin dökülmesi gibi hastalılardır.
- Kaslara İlgili Emlere: Ürperti, gerginlik, sarsaklık, aşırı yorgunluk, ağrıyan ya da acıyan kaslar belli başlı rahatsızlıklardır.
- Sindirim ve Solunuma Yönelik Emlere: Bulantı, diyare, diğer mide-bağırsak rahatsızlıkları, sık idrara çıkma, oksijen ihtiyacı ve nefes darlığı hissi, yutkunma zorluğu ve ağız kuruluğu etkilerindedir.
- Bağışıklık Sistemine Yönelik Emlere: Vücut direncinde azalma, hastalıklara direnmeme.
- Gözdeki Emlere: Bulanık görme ve göz kararması.
- Boyun ve Sırtta Görünen Emlere: Omuzlarda ve boyundaki kasılmalar (Kaya, 2014:20).

5.2. Mobbingin Dereceleri

Birinci Derece Mobbing: Çalışma ortamında iş arkadaşları tarafından küçük düşürülme, aşağılanma gibi davranışlar kişide kızgınlık ve üzüntü duymaya yol açar. Bazıları karşı koymaya çalışırken bazıları da olanları hoş görmeye çalışabilir. İş ortamına antipati duymaya ve başka iş aramaya başlarlar. Kişi işlevselliğini sürdürse bile kişide alınganlık, ağlama, konsantrasyon bozukluğu ve zaman zaman uykusuzluk semptomları görülebilmektedir.

İkinci Derece Mobbing : Uzun süre sık sık mobbinge maruz kalan kişilerde depresyon, aşırı kilo alma veya verme, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide-bağırsak sorunları, alkol ya da ilaç alışkanlığı, işyerine sık sık geç kalmak, gitmemek veya sıklaşan hastalık izinleri, alışılmadık korku semptomları görülebilir. Sağlık problemleri işi etkilemeye başlar ve artık tıbbi yardım gerektiği sinyalleri vermeye başlar.

Üçüncü Derece Mobbing: Kişilerin kendini koruma mekanizmaları çökmüştür. Artık iş yapamaz haldedirler ve işe korku, tedirginlikle giderler. Kişide panik ataklar, intihar etme istekleri, kişilere yönelik şiddet, kazalar, şiddetli depresyon durumu, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar gibi fiziksel ve psikolojik semptomlar ortaya çıkmaktadır. Tıbbi ve psikolojik yardım zorunlu hale gelmektedir (Önertoy, 2003:67-70).

5.3. Mobbing Sonuçları

Mobbingin mağdur olan birey üzerinde, çalışanlar arasındaki ilişkide ve örgütlerde olumsuz nedenlere yol açtığı gözlenmektedir. Bu temelin en başında en çok zarar gören psikolojik tacize konu olan kişidir ve bunun sonucunda en fazla yara alan çalıştığı kurumdur.

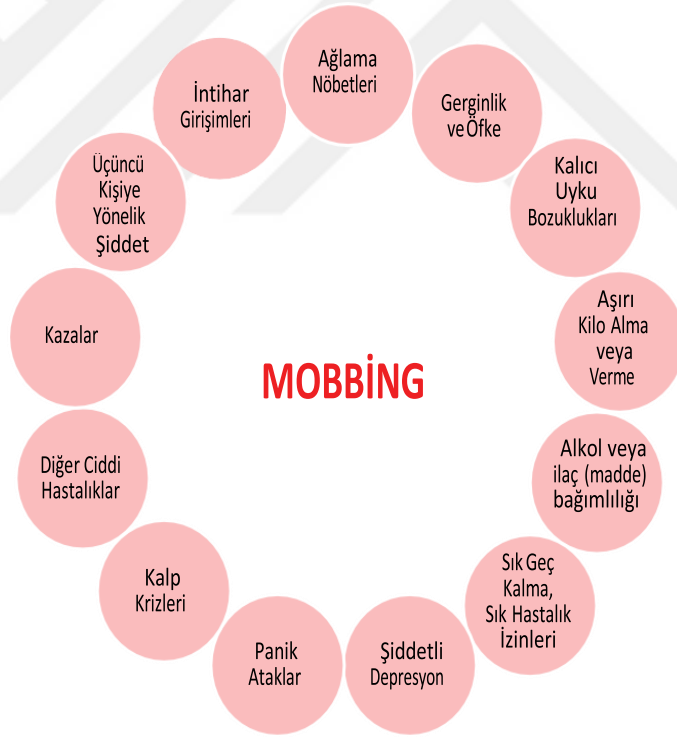
5.3.1. Mobbinge maruz kalan bireye ilişkin sonuçlar

Psikolojik tacizin birey üzerinde yarattığı etki, tacizin aşamaları ve kişisel özellikleri farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Tacize maruz kalan kişi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara, ekonomik ve sosyal bozukluklara yol açmaktadır.

Mobbing kurbanı sağlığı üzerinde rastlanan uyku bozuklukları, depresyon, gerginlik, öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, deri üzerinde döküntü, sırt ve baş ağrıları, kilo alıp verme, çalıştığı yerden kaçma ve uzaklaşma istekleri, panik atak, dikkati toplayamama,

terk edilmişlik duygusu ve en ağır olan intihar girişiminde bulunmalarıdır (Tümer, 2014:20).

Psikolojik taciz sürecinde birey kendini çıkmaz içerisinde kapana kısılmış olarak hisseder. Çalıştığı ortamdan zaman geçtikçe dışlanmaya başlar. Bu dışlanma içerisinde mağdur olayların farkına varamamaktadır. Mobbinge maruz kalan kişi çevresindekilerin nefret bakışlarının neden kaynaklandığını anlayamadığından kendini suçlar. Sonraki aşamalarda mağdur ailesinden ve yakınları tarafından destek aldığını düşünse de yalnızlık kaçınılmaz bir hal alacaktır. İşte bu dışlanma ve kendini yalnız hissetme döneminde sağlığı ile ilgili olumsuzluklar ortaya çıkmaya başlar. Şekil 2’de görüldüğü üzere mağduriyet başlangıcı ağlama ile başlayarak, artan tepkilerle kişinin hayatına son verilmesine kadar ağır sonuçlara varabilmektedir. Bu durum maddi ve manevi bozuklukların yaşandığı bir süreç olarak görülmektedir.



Şekil 2: İşyerlerinde psikolojik tacizin etkileri

Kaynak: Tümer, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara, s.18.

5.3.2. Mobbingin uygulandığı örgütlere ilişkin sonuçlar

Psikolojik tacizin birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Yalnız mobbinge maruz kalanlar değil, süreç içerisindeki olaylara tanık olan çalışanların da, bir gün kendilerine de mobbing uygulanacağını düşünerek örgüte olan güvenleri sarsılır. Mobbingin örgütsel etkileri üzerinde en önemlisi ekonomik nitelikte olmasıdır. Tecrübeli çalışanların işten ayrılması ile yeni işe başlayan kişilerin eğitim masrafları artarak verimlilik düşmektedir. Psikolojik tacize uğrayan personel hastalık izinleri alarak işgücü kaybına neden olur. Örgüt içerisindeki çalışanlar maruz kaldıkları mobbingin etkilerini çevresindeki diğer kurum ve kuruluşlarda çalışan personelle paylaşarak kurumun itibarını zedelemektedir. İşletmelerde üst yöneticiler veya işverenler mobbing konusunu önemsemeyerek çözümlenmeye değer verecek bir sorun olarak görmemektedir. Oysaki mobbing, örgütün başarısını ve güçlenmesini engelleyen en önemli faktörlerden biridir. Mobbingin örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler bireyler arasındaki anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, güvensizlik ortamı, çalışanların isteksiz davranışları, saygı düzeylerindeki azalma ve örgüt kültürünün azalması belli olarak gösterilebilir.

5.3.3. Mobbingin mağdurun ailesine, topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları

Psikolojik tacize maruz kalan kişi işyerindeki huzurunun olumsuz etkilerini sadece çalıştığı yerde bırakmayıp özel hayatında da devam etmektedir. Çalıştığı kurumdaki problemlerini sosyal hayatındaki ikili ilişkilerde ve çocuk ebeveyn ilişkilerinde negatif etkiler göstermektedir. Buda kişiye hem ekonomik açıdan hem de psikolojik yönden yıpratmaktadır. Bu zaman zarfında aile üyelerinin tacize maruz kalan bireye destek vermesi ve yardım etmesi önemlidir.

Psikolojik tacize maruz kalan kişiler çevresiyle ilişkilerinin bozulmasından dolayı mutsuz bireylere dönüşürler. Mağdurun sergilediği tahammül edilmez davranışlar karşısında, ailede de huzursuz bir ortam meydana gelir. Mobbing mağdurunun sağlığının bozulması sonucunda doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık harcamaları hem kişinin ekonomisini hem de ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir.

Psikolojik taciz, ülke açısından da üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Özellikle ekonomik krizle gelen işten çıkartmalar ve bireylerin işlerini yitirme endişeleri, maruz kaldıkları mobbingi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine,

buna katlanmaya çalışmalarına ve bunun sonucunda psikolojik tacizin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır.

Uluslararası alışma rgt (ILO) 2000 yılının Ekim ayında yayınladığı rapora göre, Almanya'da her yıl psikolojik sağlık nedeni ile alınan izinler 2,2 milyon dolar maliyeti doğurmuştur. Diğer bir araştırmaya göre Almanya'da çalışan 1,5 milyon kişi işyerinde psikolojik tacize maruz kalmıştır (www.turizm gazetesi.com, 2015).



BÖLÜM 6: MOBBİNG İLE MÜCADELE VE ÖNLEME METOTLARI

Benzer özelliklere sahip iki ayrı mobbingin karakteristik özellikleri birbirinden farklıdır. Öğrenim durumları, kariyeri ve tecrübesi aynı olan kişilerde mobbingin yorumlanması ve etkileri birbirinden farklı olmakla birlikte, çözüm yolları da birbirinden farklıdır. Psikolojik tacizin çalışanlar, kurum ve kuruluşlar ile toplumsal açıdan birçok olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların incelenmesi için kişilerin, sendikaların ve örgütlerin üzerine düşen görevleri yerine getirmesi gerekmektedir.

İşyerinde mobbing ile ilgili farkındalığı artırma mücadelesinin ilk adımları şu şekildedir;

- Yaşanılan süreç ve olgunun adının konulması
- Önlemlerin alınması
- Bilgilendirmenin sağlanması
- Geri Bildirimin alınması (Tetik, 2010:87).

6.1. Mobbing İle Ferdi Mücadele Metotları

Mobbinge uğrayan kişinin ilk verdiği tepkilerden biri mobbingi kabul etmemektir. Bunun nedeni ise, kendisine dahi bu durumu itiraf edememesidir. Bu durum kişinin özgüvenini yitirmesine ve yanlış kararlar vermesine neden olmaktadır. Mobbing ile mücadele de önemli olan, durumun farkına varılması ve hedef belirlenmesidir.

Psikolojik yıldırma karşısında tanık veya yazılı doküman elde etmek çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum, tacize uğrayan kişi tarafından zihninde ve iç dünyasında kuşku olması ihtimali hem işletme yönetimini hem de hukuk sistemi açısından kanıtlanabilirliğini engellemektedir. Mağdur, tanıkları veya kendisine yönelik taciz belgeleri ile kendisi tarafından günlük olarak tuttuğu notları insan kaynaklarına ve diğer birimlere iletmesi önemlidir (Çabuk, 2010:69-70).

Tacize maruz kalan kişi, mutlaka arkadaşları ya da çevresindeki kişilerle bu durumu paylaşmalı, tacizin devam etmesi halinde konuyu kurum veya üst yönetime rapor etmelidir.

6.2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Metotları

Mobbing hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde görülebilecek bir durumdur. Tacize maruz kalan kurumların en büyük kaybı insan gücü olarak ortaya çıkmaktadır.

Mobbing ile mücadelede en önemli etken; yönetimin davranışlarına dikkat etmesi ve mobbinge maruz kalmadan harekete geçerek daha büyük sonuçlara neden olmadan yürütebilmektir. Bu durumun farkına varılmasında yöneticilerin eğitilmiş olması, en büyük etkidir. İdari yönetimin dışında, üst düzey yöneticilerin de bu eğitimlerden geçmesi olayların farklı boyutlara gitmesini engellemektedir.

Mobbing tacizlerini önlemede kurumlar için en önemli hedef, bünyesindeki sorunları zamanında tespit etmek ve doğru adımları atmak olmalıdır. Duygusal saldırıları önleme konusunda sıralayacağımız bazı hususlara dikkat edilmesi zaman kaybını azaltacaktır.

- Kurum kendi kültürünü oluşturmalı ve çalışanlarına aidiyet duygusu vermelidir.
- Kurumun etik prensipleri olmalı ve insana değer vurgulanmalıdır.
- Yapılan işlere her düzeyde personel katılmalı ve çalışanların fikir ve düşüncelerine değer verilmelidir.
- İşyeri psikolojisinden anlayan uzmanlar çalıştırılmalıdır.
- Açık kapı politikalar uygulanmalıdır.
- Çalışanların eğitim durumları ve kariyerlerinin dışında zekâları ve uyumları da göz önüne alınmalıdır.
- Yöneticilere iş kültürü, iş ahlakı kriz ve iletişim konularında eğitim verilmelidir.
- Disiplin kurallarının tarafsız ve adil bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını ilgili yöneticiler tarafında takip edilmelidir.
- Çalışanların görev ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenmelidir (Ekşici, 2009:94).

Öte yandan psikolojik taciz davranışlarıyla mücadelede cezalandırıcı bir yaklaşım tek başına yeterli değildir. Tacize neden olan koşullar da incelenmelidir. Tacize eğilimli kişi, davranışlarıyla yüzleştirmelidir. Bu kişilere davranışlarını düzeltme imkanı verilmeli, neden olacakları yasal ve ekonomik riskler açıklanmalı, davranışlarını değerlendirme şansı verilmelidir.

6.3. Toplumsal Mücadele Yöntemi Ve Eğitim

Ülkemizde mobbingin geç fark edilmesinin ön önemli nedenlerinden biri de kültürümüzün eleştiriye açık olmamasından dolayı çoğu zaman olayların üstünü kapatma veya inkâr etme çabasıdır. Başka bir neden ise toplumun sosyal yapısından kaynaklanan aile bağları ve yardımlaşma sonucu mağdura destek verme duygusunun ağırlık basmasıdır.

Gelişmiş ülkeler, mobbingin neden olduğu problemlere karşı sorunları iletme, üzerine gitme ve sivil örgütlere ve topluma açıklama çabasıdadırlar. Ülkemizde de bu çabaya ilişkin Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi tarafından faaliyet gösteren ALO 170 hattı sayesinde mağdurların şikâyet, ihbar ve yardım taleplerine destek vermektedir. Mobbing ile mücadele ve bilgilendirme konusunda Mobbing Mücadele Derneği, en etkili sivil kuruluşların başında gelmektedir (Şimşek, 2013:43).

Psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olan faktörlerinden biri kişisel iletişimsizliktir. Psikolojik tacizle mücadelede kurumsal düzeyde ortak bir iletişim ortamı yaratılmalıdır. İşyeri düzeyinde psikolojik tacizle mücadelede alınması gereken önlemlerin başında, kişilerin çatışmalarına karşı mücadele edilmesidir. Bu durumuma en büyük etken örgütsel çatışmalardır (Akgeyik ve diğerleri, 2009:141).

6.4. Sendikaların Sorumlulukları

Sendikalar, çalışanların sorunlarına çözüm aramak, ortak ekonomik sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için örgütlenmiştir. Çalışma koşullarını daha da iyileştirebilmek için lobi faaliyetlerinden çeşitli kampanyalara kadar farklı aktiviteler içinde yer alabilmektedirler. Bu nedenle işyerlerinde yaşanan mobbing davranışlarına karşı en hassas olması gereken kuruluşların başında sendikalar gelmektedir. Sendikaların, mobbing konusunda üyelerine destek verebilmesi ve yardımcı olabilmesi için öncelikle bilinçlenmiş olmaları gerekir.

Mobbing azaltılması yönünde önemli bir adım da, sendikalar aracılığıyla mobbing davalarının açılmaya başlamasıdır. Ülkemizde açılan ilk mobbing davasını kazanan Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım, mobbing'in örgütlü bir saldırı olduğunu ve bunun karşısında örgütlü olmanın önemini vurgulamaktadır. Yıldırım, yaşadığı psikolojik taciz sürecinde kendisine yapılan haksız uyarı ve ihtarlara sendikasının yardımı ile yasal itirazlarda bulunduğunu dile getirmiştir (Karşlıoğlu, 2013:69).

Sendikal örgütlenmenin olmadığı kurumlarda sosyal hakların adil dağıtılmasından, performans sistemlerinin işlerliği ve psikolojik tacize zemin hazırlayan kurumun kültürünün önlenmesinden söz etmek mümkün değildir.

Sendikaların, mobbing konusunu gündemlerine tam olarak almadığını görebiliriz. Sendikalara başvuran mağdurlar, tecrübesi olmayan yetkili ya da uzmanlardan yardım alamaz, böylesi bir durum mağdurun psikolojik olarak etkilenmesine yol açar. Sendikaların gerekli eğitimleri almış, bu alanda bilgili kişileri bünyelerinde bulundurmaları gerekmektedir (Çabuk, 2010:74).

6.5. Ülkemizdeki Hukuki Düzenlemeler

Türk hukuk sisteminde mobbing ile ilgili madde bulunmamakta olup, Yargıtay kararları içinde yer almıştır. Japonya’da 1996, İsveç 1994’te, Finlandiya 2000’de, Almanya, ABD ve Fransa da suç olarak kabul edilmeye başlanmış olmasında rağmen mevzuatlarında açık bir ifade bulunmamaktadır (Temizel, 2013:209).

Ülkemizdeki hukuk sisteminde mobbing hakkında net bir ifade olmasa da Anayasanın 10’unca maddesinde “kanun önünde eşitlik” ilkesine yer verilmiş, devletin bu eşitliği sağlamakta yükümlü olduğunu belirtmiştir.

Anayasamızın 12’nci maddesinde “Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu “belirtilmiş, 17’nci maddede ise “herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır” (Şahin, 2011:6).

Türk Mahkemelerinden Ankara 8. İş Mahkemesi ilk defa mobbing ile ilgili tanımda ”Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışları içermektedir.” denilmektedir. Bu bağlamda sadece iş hukuku açısından değil de medeni hukuk, borçlar hukuku ve ceza hukuku açısından da incelemek gerekir.

Mobbingin kişinin onur ve saygınlığının azaltılmasında ziyade hak ihlali olduğu görülmektedir. Mağdurun maddi ve manevi bütünlüğü olarak ele alınmalıdır (Ulusoy, 2013:144-145).

- **Başbakanlık Genelgesi**

Başbakanlık tarafından 2011/2 nolu “İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” adında yayımlanan sekiz maddelik genelge bulunmaktadır. Söz konusu genelgede mobbing yerine Türkçe olarak “psikolojik taciz” ifadesinin kullanılması uygun görülmüştür. İlgili genelgenin tam metni, tezin ekler bölümünde bulunmaktadır.

- **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu**

İş yeri şiddetine ilişkin yapılan bir diğer girişim, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından oluşturulan Mobbing Alt Komisyonu mağdurların haklarının korunması ve yapılması gerekenler adında bir rapor yayımlanmasıdır. Raporda, mobbing ifadesinin gerek birey gerek kurum üzerinde yıpratıcı sonuçları olduğundan bahsedilmiş, mobbing konusundaki farkındalığın artırılmasıyla ilgili çalışmaların yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Kurban için hem şikâyet hem müracaat usulünün hak kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ve mobbingi uygulayanların kredi ve teşvik olanaklarından mahrum bırakılması gerektiği vurgulanmıştır. Toplu sözleşmelere korunma önlemleri konulması gerektiği, mobbing yapan ve yetkisi olmasına rağmen yapılmasını önlemeyenlere de dolaylı katkıları nedeniyle disiplin cezası verilmesi gibi önerilerde bulunulmuştur. Mobbingin ceza hukuku bağlamında bir suç olarak yer almasıyla ilgili olarak ise, Ceza Kanunumuzda mobbingin açık bir tanımının yapılarak mobbing yapanlara, yapılmasına görmezden gelenlere; alt sınırı iki yıl olmak üzere hapis cezası ve ayrıca en az on bin ile yirmi bin lira para cezası yaptırımını gerektiren bir suç haline getirilmesi hakkında görüş ortaya koyulmuştur (Ulusoy, 2013:146).

- **657 DMK ve Diğer Personel Kanunları:**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda çalışan personelin disiplin hukuku düzenleyen kanun maddeleri içinde mobbingi net şekilde belirten yasa hazırlanarak, doğrudan ve dolaylı olarak yapanlara karşı yaptırım uygulanmalıdır.

Bu bağlamda kurumların disiplin ve yüksek disiplin kurulları yeteri kadar işlevselliği bulunmadan onay merci haline gelmiştir. Kurullar kurum dışından gelen uzmanlar tarafından oluşturulmalıdır. 657 sayılı D.M.K.’da gerekli düzenlemeler yapılması, bu tür mağduriyetin ortadan kaldırılmasına katkı sağlayacaktır (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010:41).

- **İş Kanunu Açısından Durum**

Eski 1475 sayılı İş Kanunu ile yeni 4857 nolu İş Kanununda mobbing ile ilgili bir madde yer almamaktadır. Ancak bazı kanunların dolaylı olarak yorumlanması gerekmektedir. Bu kanunlardan en önemlileri;

- ✓ Çalışanın haklı sebeplerle fesih hakkı (24. madde)
- ✓ İşverenin haklı nedenle sebeplerle fesih hakkı (25. madde)
- ✓ Eşit davranma (5. madde)
- ✓ Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi (22. madde)
- ✓ İşverenin ve işçilerin yapması gerekenler (iş sağlığı ve güvenliği konusunda) (77. madde) hakkında düzenlenen hükümlerdir (T.İ.S.K, 2012:15).

Hukuk toplum yaşamını düzenlemek kadar, güçsüzlerin ezilmesine engel olmayı da amaçlamaktadır. Bu sebeple huzurlu bir iş ortamının sağlanması; çalışanların psikolojik olarak daha az yıpranıp, huzurlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve yaşam kaliteleri için zorunluluktur. Barınma, yeme içme gibi temel ihtiyaçların sorun olmaktan çıktığı toplumlarda, yaşam kalitesi ve iç huzurun sağlanabilmesi temel hedefler haline gelmiştir. Bu nedenle iş yaşamına ve hayata bakış değiştiğinde, insanların yaptıkları işten beklentileri düzenleyecek ve koruyacak düzenlemeleri hayata geçirmelidir. Bu nedenle mobbing, İş Kanununda açıkça tanımlanmalı, Ceza Kanununda da suç olarak yer almalıdır (Demir, 2009:145).

- **Türk Medeni Kanun Açısından Durum**

4721 Sayılı Türk Medeni Kanununda kişilik hakkının varlığı “Kişiliğin Korunması” üst başlığı altında kişiliği üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı koruma amacı güden 24. ve 25’inci maddelerde yer almıştır. Kişilik haklarına yönelik saldırılar şeklinde ortaya çıkan mobbingin, kişinin psikolojik yaşantısına zarar verdiği düşünüldüğünde Medeni Kanunumuzun kişiliği koruyan 24’üncü maddesi psikolojik taciz ve mağdur açısından değerlendirilmektedir.

Medeni Kanunun 24’üncü maddesinde; “*Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik*

haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” 25’inci madde ise “Kişilik hakkı ihlal edilen kimse, saldırı devam etmekte ise buna son verilmesini; saldırı sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, bunun hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden isteyebilir.” hükmü bulunmaktadır. Mağdur hak ihlaline sebep olan mobbing halen devam ediyorsa; mağdur kişinin, bu süreci oluşturan davranışlara son verilmesini talep eder.

Mağdura karşı taciz bitmiş fakat etkisi devam etmekte ise mağdur, saldırıların hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden talep edebilir. Aynı şekilde henüz başlamamış ancak bazı belirtilerden başlayacağı anlaşılan bir taciz sürecinin, açılacak bir önleme davası ile daha başlamadan bertaraf edilmesi de düşünülebilmektedir. İlgili maddelerden de anlaşılacağı üzere, Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren değerleri ayrıntılı şekilde ifade etmemiş olup, genel nitelikte bir hüküm verme yolunu seçmiştir. Bu genel hüküm değerlendirildiğinde, kişilik haklarına yönelik saldırılar olarak nitelendirilebilen mobbingin, yine doğrudan ve açık bir şekilde olmasa da Medeni Kanunumuz çerçevesince değerlendirilmesi mümkündür (İlhan, 2010:1182).

Türk Medeni Kanuna göre mobbinge maruz kalanlar, kişilik haklarının ihlal edilmesi sebebiyle maddi ve manevi tazminat davaları açmak suretiyle tazminat yollarını kullanabilir. Tazminat yolluna gidebilmesi için zararın ve eylemin arasında illiyet (nedensellik) bağının bulunması gerekmektedir. Bu tür davaların zaman aşımı süresi on yıldır (www.turkhukusitesi.com, 2015).

• Borçlar Kanunu Açısından Durum

Borçlar hukuku açısından incelemek için haksız fiil eylemi olduğu incelenmelidir. Borçlar kanununun 818 sayılı maddesinin II. Faslında “Haksız Muamelelerden Doğan Borçlar” başlığı yer almaktadır. Borçlar Kanununun 41’inci maddesinde “*Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur. Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecbur.*” denilmektedir.

Bu bağlamda kasten ya da ihmal ya da tedbirsizlik ile işyerinde haksız fiile maruz kalan kişinin, zararının karşılanması zorunludur (Erdoğan, 2009:336).

Borçlar Kanununun 417'nci maddesindeki düzenlemeye göre “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” aynı maddenin 3. fıkrasında ise “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” denilmektedir. Bu durum TBK ile birlikte Türk hukukunda, işverene açıkça işçinin kişiliğini koruma ve saygı göstermesi gerekliliğini getirmiştir. İşçinin, genel hükümlere dayanarak kişilik haklarının ihlali dolayısıyla manevi tazminat talep edebilmesinin yanı sıra işverenin iş hukuku kapsamındaki yükümlülüklerine aykırılık sebebiyle de tazminat talebinde bulunabileceği açıkça ortaya konmuştur (www.erdem-erdem.com, 2015).

Mobbing kavramının kapsamlı bir tanımının yapılması gerekmektedir.İlgili hüküm, çalışanların psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alması gerektiğini, psikolojik taciz olgusunu yasal bir düzeyde “tanımış” olmakta, fakat “tanımlamış” olmamaktadır. Mobbing kavramın unsurlarını da içeren hukuki bir tanımının yapılması, içeriğinin belirlenmesi, doktrindeki bilimsel görüşler ve yargı içtihatları ile gerçekleştirilmesi gereken bir husustur (Demircioğlu, 2007:124).

- **Türk Ceza Kanun Açısından Durum**

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 105'inci maddesinde; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezası ile cezalandırılır. Bu fiillerin hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuzu kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı iş yerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, verilecek cezanın yarı oranında artırılacağı, bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı hususları, aynı Kanunun 117'nci maddesinde; cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar

hapis veya adli para cezası verileceği, çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verileceği, cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verileceği belirtilmektedir (www.nevzaterdag.com, 2015).

Anayasamızda, 4857 sayılı İş Kanununun da, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun da ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun da mobbinge maruz kalınan eylem ve fiillerde, mağdur hak ve yükümlülüklerinin var olduğunu bilmelidir.

Mobbinge maruz kalma kadar onun ispatlanması da önemlidir. İddia etmek yeterli değildir. Mobbing olarak adlandırılan eylem ve davranışlara maruz kalan işçi ya da işçiler yasal anlamda haklı konuma gelmek istiyorlarsa, mağduriyetlerini mümkünse somut belgelerle, bu mümkün değilse tanık beyanlarıyla ispat etmelidirler. Eğer ispat edemezler ve tanık bulamazlarsa hukuken haklı konuma gelmeleri zor olur. Mobbinge maruz kalan işçilerin yasal haklarını kanunlarda öngörülen hak düşürücü ve zamanaşımı sürelerine riayet etmek suretiyle talep etmeleri de önemli bir husustur (Bayram, 2010:286).

Türkiye de ilk kez mobbing davası ağır ceza mahkemesinde açılmıştır. Bir öğretmen görev yaptığı okuldan uzaklaştırılıp başka bir okula tayini çıkartmak için mobbing uyguladığı iddia edilen okul müdürü ve iki yardımcısı ile iki bayan öğretmen hakkında “Kamu görevlilerine işkence yapma” iddiasıyla 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açıldığı görülmüştür (Ulusoy, 2013:149).

- **Yargıtay Kararları**

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008

ÖZET: Dava, disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz (psikolojik taciz) nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren kişisel nedenlerle

davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte olup, kendisinden bir yıl içinde 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.

DAVA : Davacı, manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına alınmıştır.

KARAR ve SONUÇ: Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi (T.İ.S.K., 2012:37).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Esas: 2007/42976 Karar: 2008/17137 sayılı ve 23.06.2008 tarihli kararda dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusurlu bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğu olmadığı ve davacı kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmasını dahi kabul etmiştir. Dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının işyerinde amirinin sözlü saldırı ve filli hareketlere maruz kaldığı kişilik haklarının rencide olduğu ve arkadaşlarının yanında küçük düşürüldüğü tespit edilmiştir. Bu durumlar sonunda mahkeme davacıyı haklı bulmuş ve kişinin mobbinge maruz kaldığına karar vermiştir.

Bir başka Yargıtay kararı da 9.Hukuk Dairesinin 02.06.2009 tarihli Esas:2008/375 Karar:2009/15531 daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından harekete uğradığı, psikolojik tacize uğradığı ve bu nedenle işten ayrılmış, kıdem tazminatının kabul edilip, ihbar tazminatı ret edilmiştir. (Akgeyik, Güngör Delen ve Uşen, 2013:80)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas: 2008/10408; Karar No: 2009/26968 Tarih: 10.05.2009

Özet: Dosya içeriğinde mevcut istifa dilekçesi davacı çalıştığı bölümün sağlık sorunları nedeniyle elverişli olmadığını bildirerek ayrılmak zorunda kalmış, mağdurun tüberküloz

hastası olduğundan koşuları taşımadığından fesih ettiğini araştırılmadan karar verildiği belirtilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Esas 2008/3122 Karar: 2008/4922 Tarih:14.03.2008

Özet: Davacı işçi dayak yemiş, rapor aldıktan sonra iş geldiğinde ise kendisine baskı kurulmuş ve baskıya dayanamayan mağdur istifa etmiştir. Yeterli delil olmadığından kıdem tazminatı verilmesi kararının reddine karar verilmiştir.

Bu kararlar gösteriyor ki psikolojik taciz ile açılmış olan davalarda mağdurun somut deliller ve tanıklarla mağduriyetinin ispatlaması haklı olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir.

6.6. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, şikâyet, ihbar ve başvuru taleplerini en etkin ve hızlı şekilde çözmek için kurulmuştur (www.alo170.gov.tr, 2015).

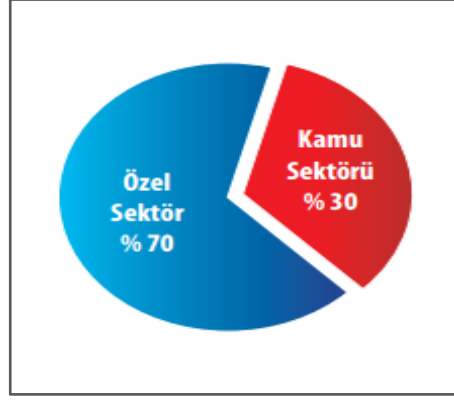
2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin “4’üncü maddesinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.” denilmektedir (Başbakanlık Genelgesi, Ek-3).

Bu bağlamda 19.03.2011-06.04.2014 tarihleri arasında ALO 170’e yapılan 11.393 adet işyerinde yaşanan psikolojik taciz kaydı açıldığı görülmüştür.

Bunları ayrıntılı tablolar ve şekiller de incelemek gerekirse;

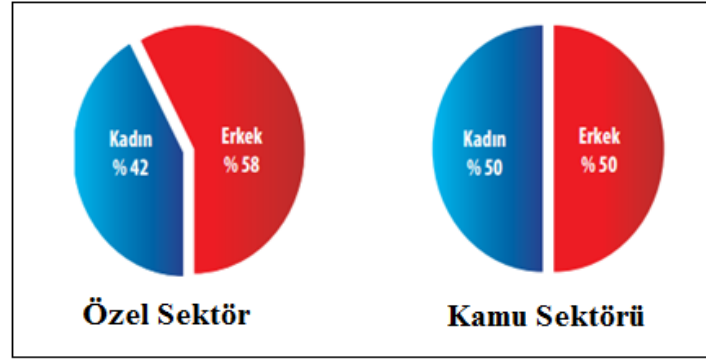
Mobbingin kamu ve özel sektör bazda dağılımı

Özelde ve kamuda çalışanlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kurulan ALO 170 hattına yapılan mobbing konulu aramalarda kamu kurumları %30 olurken özel sektör %70 gibi yüksek bir başvuru gerçekleştirmiştir.



Şekil 3 : Sektörel bazında dağılım

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.38



Şekil 4 : Özel ve kamu sektöründe çalışanların cinsiyet oranları

Kaynak: (Tümer, Ebru Öztüm, 2014:38)

Kamu kurumları için ALO 170 hattına yapılan başvuruların cinsiyet dağılımı eşit iken özel sektörde erkekler kadınlardan daha fazla müracaat ettiği görülmektedir.

Sektör belirtmeden destek alanların dışında Hastane çalışanlarının oranı diğer kurumlara oranla yüksek olduğu görülmüştür. Tablo 4’te ilk 10 sektör incelenmiştir.

- **Kamu Kurumlarının Dağılımı**

Tablo 4
Kamu sektörü ile ilgili mobbing başvuruları

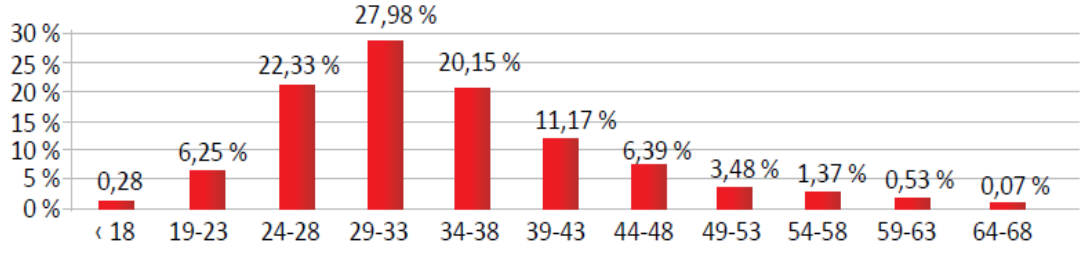
Sektörün Adı	Adet	Yüzde (%)
Sektör Belirtmeden Destek Alan	1.265	37,19
Hastane	566	16,64
MEB	392	11,53
Üniversite	233	6,85
TSK	150	4,41
Emniyet G.Müd.	85	2,50
Ulaştırma Denizcilik Haberleşme Bakanlığı	66	1,94
Adalet Bakanlığı	53	1,56
Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	50	1,47
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	50	1,47
Maliye Bakanlığı	47	1,38

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.39

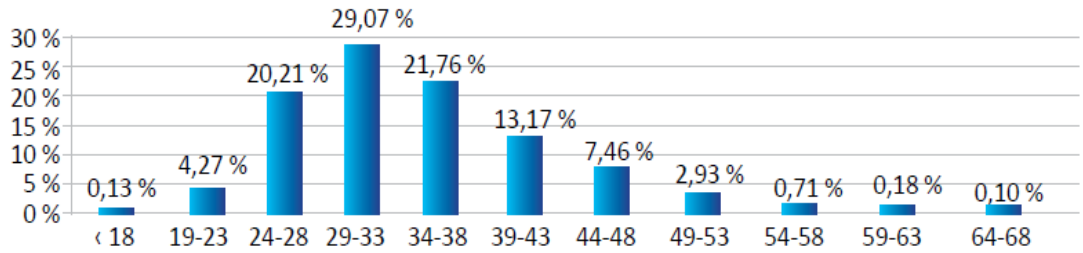
Bu dağılım incelendiğinde, Hastanede görev yapanların başvuruları %16,64 olmasında, kurumun yoğun iş mesaisinden kaynaklanan sorunlardan dolayı bu oranın yüksek çıkmasına yol açmıştır.

Tabloda yüksek başvurulardan diğeri de Milli Eğitim Bakanlığı olurken, onu Maliye Bakanlığı takip etmiştir. Bu başvurular ALO 170 hattını başvuran mağdurların sayısı olup, iş hayatında mobbinge karşılaşmasına rağmen ALO 170 hattını aramayanların da olduğu görülmektedir.

Kadın



Erkek

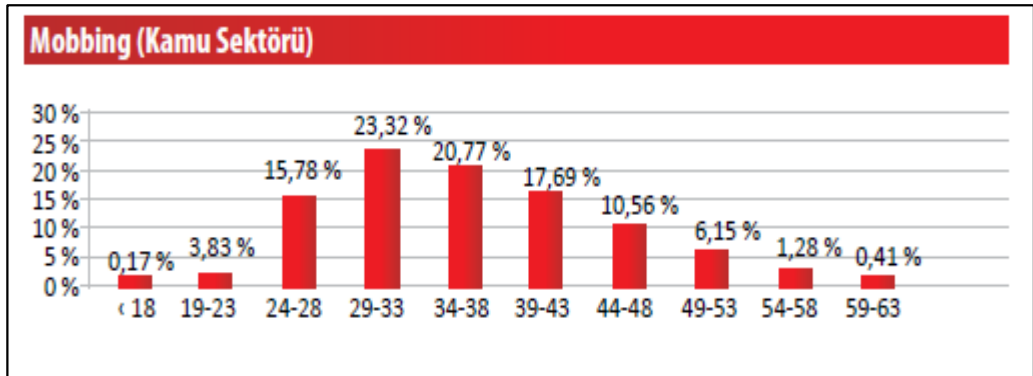


Şekil 5 : ALO 170 hattına başvuruların cinsiyet –yaş oran dağılımı.

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.40

Kamuda ve özel sektörde mobbinge maruz kalan kadın ve erkeklerin (Şekil 5) 29-33 yaş arasındaki dağılımın diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınlarda 24-28 yaş aralığı takip ederken, erkeklerde 34-38 yaş aralığında olanların mobbinge daha çok maruz kaldığı görülmektedir.

Kamu Sektöründe Yaş Durumu

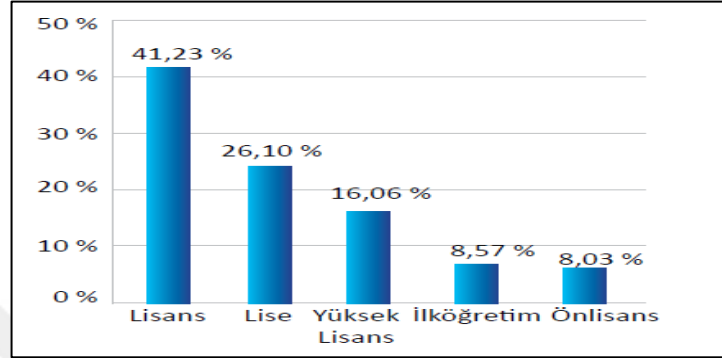


Şekil 6 : Mobbinge maruz kalanların yaş oranları

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.38

Kamuda mobbinge maruz kalanların (Şekil 6), 29-33 yaş arasındaki %23,32 oranının en yüksek yaş grubudur. Mağdurların yaşı artarken, mobbinge maruz kalanların oranının azaldığı görülmektedir.

Kamuda çalışanların ALO 170 Hattını arayanların öğrenim durumlarının dağılımı

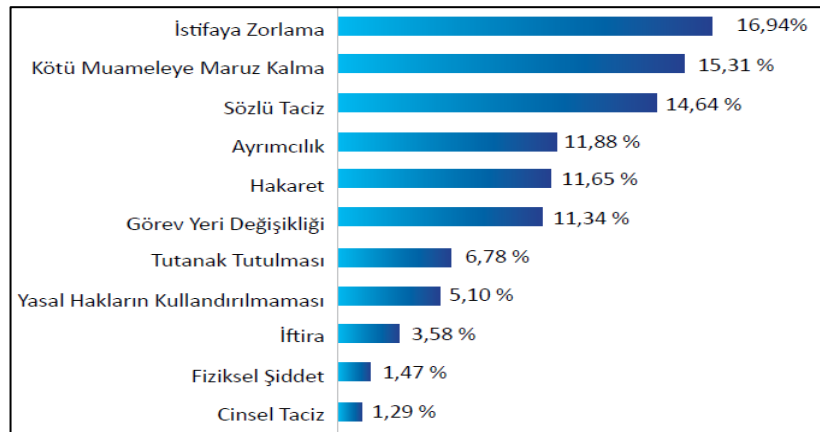


Şekil 7 : Kamuda çalışanların öğrenim düzeyleri

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.41

Son on yıl incelendiğinde kamuya alınan personelinin lisans ve diğer öğrenim düzeylerinin yüksek olması sebebiyle, çalışanın daha çok bilinçli olması ve çözüm yolu olarak bu hattı araması Şekil 7’de görülmektedir.

• ALO 170 Hattını arayanların Konu dağılımı

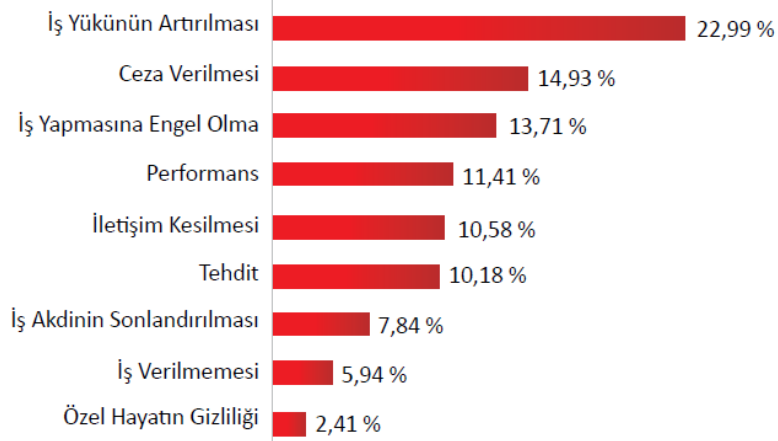


Şekil 8 : ALO 170 hattına yapılan şikâyet konuları

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.41

Şekil 8 incelendiğinde özel sektörde mağdurun istifa etmesi istenirken, kamuda görev yeri değişikliği şeklinde yansımaktadır. Bunu kötü muameleye kalma ve taciz takip etmektedir.

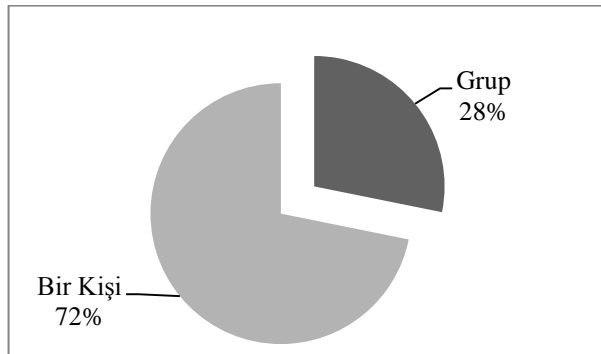
- **Şikayete Dönüşmesinin Sebepleri**



Şekil 9 : Mağdurların maruz kaldığı şikâyetlerin oranları

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.42

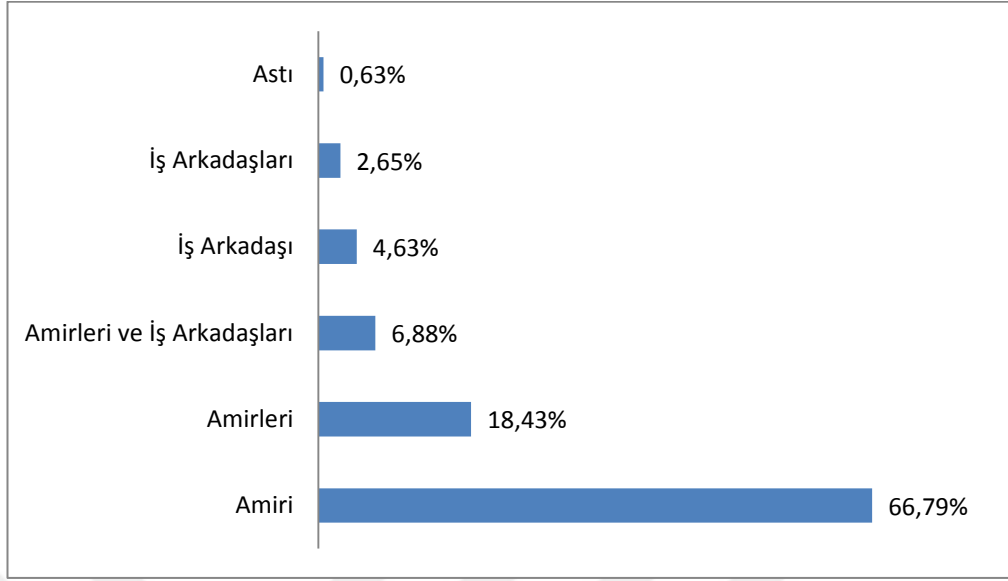
Çalışana kapasitesinin üzerinde iş verilmesi (Şekil 9), hak etmediği halde ceza alması ve iş yapmasına engel olma gibi şikâyetler, kişinin ruh halinin bozulmasına ve aşırı tepki vermesine sebep olmaktadır.



Şekil 10 : Şikâyet edilen kişilerin ve grupların oranları

Kaynak: Turkcell Global Bilgi Rehberi, 2013:19

Mobbing başvurusunda bulunan çalışanların %72’si bir kişiden şikâyetçi olurken, %28’ise bir gruptan şikâyetçi olmuştur (Şekil 10).



Şekil 11 : Mobbing uygulayan gruplar

Kaynak: Tümer, Ebru Öztüm; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi”, Mayıs 2014, Ankara s.42

Kamu ya da özel sektörde müdür ya da amir %66,79 oranla en yüksek mobbing uygulayan kişi olurken, astı en az mobbingi uygulayan olarak görülmektedir.

Tablo 5

Mağdurların şehirlere göre dağılımı

İller	Adet	Yüzde %
İstanbul	484	14,24
Ankara	478	14,06
İl Belirtilmemiş	473	13,91
İzmir	218	6,41
Antalya	88	2,59
Bursa	85	2,50
Adana	71	2,09
Kocaeli	66	1,94
Balıkesir	60	1,76
Mersin	58	1,71

Kaynak: Tümer, 2014:43

Tablo 5’te İstanbul ve Ankara da özel ve kamu çalışanlarının oranının yüksek olmasında nüfus yoğunluğundan kaynaklanan yoğun iş mesaisi ve çalışanlar arasında rekabetin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

BÖLÜM 7: AVRUPA BİRLİĞİ'NDE MOBBİNG İLE MÜCADELE

7.1. Üye Ülkelerdeki Mevzuat

Avrupa birliğine üye ülkelerin birçoğu işyerinde uygulanan psikolojik taciz için düzenleyici önlemler almış olup, ortak bir anlaşma üzerinde çalışmaktadır.

Avrupa'da psikolojik taciz konusu sürekli değişikliklere uğramakta ve çok çeşitli yöntemlerle ele alınmaktadır. Avrupa Birliğine üye ülkeler, bu sorunu çözmek amacıyla farklı yöntemler benimsemişlerdir. Bazı ülkeler psikolojik tacizi özel kanunlarla düzenlemeyi tercih etmişken, bazı ülkeler kanunlarının kapsamını genişletmeyi seçmişlerdir.

Bunların dışında kalan bazı ülkelerde ise, kanunlarını psikolojik tacizin özelliklerine uyarlamayı, kısacası mevcut kanunî düzenlemeleri dayanak olarak almayı tercih etmişlerdir.

Dublin Vakfı işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesine ilişkin bir belge yayınlamıştır. Bu belgede, Avrupa Birliği ülkelerindeki konuya ilişkin farklı yaklaşımların sorunun üstesinden gelmenin nasıl başarılacağı hakkında, farklı stratejilerin uygulanması ve farklı bakış açılarından incelenmesinden kaynaklandığını öne sürmektedir. Psikolojik taciz gerçekten bazı ülkelerde göz ardı edilebilirken, bazı ülkelerde ise hiçbir surette göz ardı edilmeden sosyo-kültürel davranışlardan kaynaklanan bir sorun olduğunu dile getirmiştir. Bu nedenle, bu problem karşısındaki çözüm yöntemleri ve ülkelerin bu probleme yaklaşımları kültürel yapılarına bağlı olarak değişebilmektedir.

Avrupa Birliği tarafından kabul edilmiş belgeler ve yaklaşımlar, sadece sorunun nasıl çözülebileceğine ve soruna ilişkin yapılacak kanunî düzenlemelere yol göstermek açısından önem taşımaktadır. Fransa, Belçika, İsveç, Finlandiya ve Danimarka gibi ülkeler bu konuda yeni kanunî düzenlemeler kabul eden Avrupa Birliği ülkeleridir. Fransa ve Belçika'da psikolojik tacizle ilgili 2002 yılında yeni kanunları çıkarmıştır. Her iki ülke kanunları da psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin tedbirlerin alınmasında işverenlerin sorumluluğuna dikkatleri çekmiş ve failere karşı harekete geçilmesine imkân tanıyan düzenlemeler yanında mağduru da oldukça koruyan hükümlere yer vermiştir. Fransa'da üst mahkeme, çalışanlarının davranışlarından tamamen işverenin sorumlu olacağına dair verdiği iki önemli karar ile psikolojik taciz konusunda

mücadeleye önemli katkı sağlamıştır. Bu konuya ilişkin yaptırımlar hem Ceza Kanununda hem de İş Kanununda düzenlenmektedir.

15.800 Görüşmenin Sonuçlarına Göre Bir Önceki Yıl İçinde

Tablo 6
Mobbing ile ilgili istatistikler AB (1996) (15 Üye Ülke)

Gözlenen	Çalışan	%
Fiziksel Şiddet	6 000 000	4
Cinsel Taciz	3 000 000	2
Mobbing	12 000 000	8

Kaynak: Mimaroğlu ve Özgen, 2008:203

7.1.1. Yasal düzenleme yapan üye ülkeler

- **Fransa**

Fransa da Sosyal modernleşme yasası (2001) ile İş kanunun ve Ceza Kanunu'nda psikolojik ve cinsel tacize ilişkin hükümler bulunmaktadır. İş yerinde mobbing uygulamanın cezası suç olup, 1 yıl hapis ve para cezası vardır.

- **Belçika**

Belçika'da, psikolojik taciz ile ilgili bir yasa düzenlenmiştir. 11 Haziran 2002 yılında uygulamaya koyulan yasa psikolojik tacizi tanımlayarak işyeri ortamında psikolojik tacizin engellenmesi için yükümlülükler getirmektedir (Akgeyik v.d., 2007:260).

Belçika'da mobbing şikâyetleriyle ilgili işçi temsilcileriyle iletişime geçirilerek hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması gibi mücadele yöntemleri geliştirilmiştir (www.kigem.com, 2015).

- **Danimarka**

Danimarka'da, tarafları duyarlı oldukları ve aralarında bir uzlaşma sağladıkları görülmektedir. 2001 yılının Mayıs ayından endüstri sektöründeki sosyal tarafların, Danimarka İşveren Federasyonu (DI) ve Danimarka İşçi Federasyonu (CO) Endüstri, psikolojik çalışma ortamı sağlayan haklarıyla ilgili anlaşma yürürlüktedir.

Bu anlaşma taciz hakkındaki ayrılıklarının sosyal tarafların kendilerinin geliştireceği toplu mücadele sistemi ile çözülebileceği belirtilmektedir. Endüstri sektöründeki bu

anlaşmalara benzer nitelikteki anlaşmalar, diğer sektörlerde de vardır. Danimarka’da çalışma ortamının psikolojik açıdan uygunluğu, sadece sosyal taraflarca yapılan anlaşmalarda değil, aynı zamanda politik sözleşmelerde de bahsedilmiştir (Gökçek Karaca, 2009:41).

- **Finlandiya ve Hollanda**

Finlandiya’da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dâhil edilmiştir (Yüksel, 2011:4).

Hollanda Hukukuna göre işçi, hem işverenin hem de diğer işçilerin psikolojik tacizine karşı korunmaktadır. İşverenin psikolojik tacizi engellememesi durumunda da, işçiye tazminat yükümlülüğü bulunmaktadır (www.engelsizkariyer.com, 2015).

7.1.2. Yasal düzenlemeleri uyarlayan ülkeler

- **İngiltere**

İngiltere de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53’ü mobbing mağdurdur; %78’i ise işyerinde uygulanan psikolojik tacize tanıklık ettiği tespit edilmiştir.

- **İrlanda**

İrlanda’da 1999’dan bu yana, hükümet tarafından görevlendirilen uzman gruplar, işyerlerinde taciz ve şiddetle ilgili çalışmalar yapmaktadır. (Tınaz, 2006:16)

- **Almanya**

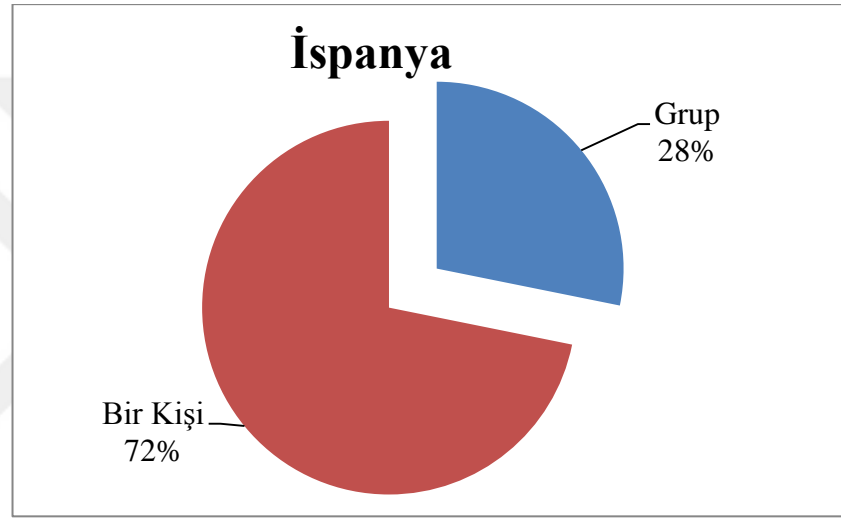
Almanya’da mobbing olgusunun yasal düzeyde tanınmasından sendikal etkisi büyük olmuştur. Almanya’nın en büyük firmalarından biri olan Volkswagen çalışanlarının karşılaşacağı taciz ve mobbinglere karşı kendi içinde birim oluşturmuştur. 2006 tarihli Eşit Davranma Yasası, ırk, etnik köken, cinsiyet, din, yaş v.b. nedenlerle dayalı ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak için amacıyla yasa çıkarmıştır.

- **İtalya**

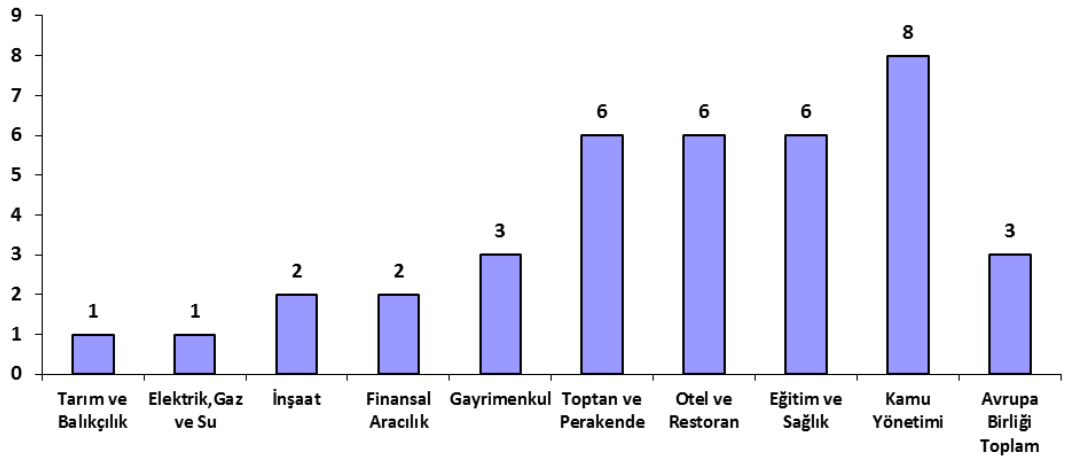
İtalya ülke genelinde koruma, genel yasalar kapsamında yürütmektedir. Psikolojik tacizle mücadele de önlemler içeren bölgesel yasalar kabul edilmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2010:31).

- İspanya

İspanya’da “Alcal de Henares” üniversitesi tarafından yapılan mobbing araştırmasının sonuçlarına göre, işyerinde mobbing bakımından Avrupa ülkelerinin durumu ABD’den farklı değildir. Araştırma, Avrupa Birliğinde işçilerin %15’inin mobbing mağduru olduğunu göstermektedir. İspanya’da çalışanların yaklaşık 1/3’ü işyerinde psikolojik saldırganlık hissettiklerini belirtmişlerdir. Alcal de Henares Üniversitesi profesörü Inaki Pinuel, mobbingin işyerinde karşılaştıkları sorunların ilk sırasında yer aldığını belirtmiştir (Tutar, 2004:119).



Şekil 12: İspanyada çalışanların mobbing oranı



Şekil 13 : AB’de mağdurların sektörlere göre dağılımı

Kaynak: (KAYA, 2011:172)

Dublin Vakfı'na göre, psikolojik taciz vakalarının en çok görüldüğü sektör kamu yönetimindedir. Eğitim ve sağlık sektörü, otel ve restoran sektörü ile toptan ve perakene sektöründe bu oran %6 olarak görülmektedir (Şekil 13).

Psikolojik tacizin görüldüğü sektörün ve işlerin genellikle kadınların yer aldığı işlerdir (Akgeyik v.d., 2009:240).

Tablo 7'de yer alan ülkelerle ilgili bu veriler International Crime Survey'den (1996) elde edilen sonuçların 1998 güncellenmiş halidir. İskandinav ülkelerinde mobbing doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. İsveç'te ise bu durum 1994 yayınlanan yasa ile suç olarak kabul edilmiştir. İsviçre'de işyerinde her türlü psikolojik baskı ve tacizin uygulaması, yasalarla engellenmiş olup, yapan kişiler işten çıkartılmaktadır.

Tablo 7'de en çok dikkat çeken gelişmiş ülkeleden ABD, Kuzey Amerika ve İngiltere'de kadın-erkek mağdur oranlarının farkı diğer ülkelere göre fazla olması ve kadınların erkeklerden daha fazla mobbing uygulandığı görülmektedir.

Tablo 7
Çeşitli ülkelerdeki mobbing mağdurlarının oranları

Bölge /Ülke	Erkek Mağdurlar	Kadın Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0,0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,3
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Geçiş Ülkeleri	2,0	1,4
Arnavutluk	0,4	0,4
Çek Cumhuriyeti	1,9	0,8
Ermenistan	1,7	0,9
Macaristan	0,6	0,0
Kırgızistan	2,5	3,4
Litvanya	1,0	0,8
Makedonya	0,8	0,5
Mongolistan	0,9	1,3
Polonya	8,7	4,1
Romanya	0,4	0,5
Rusya Federasyonu	3,2	2,4
Yugoslavya	3,9	5,0
Kuzey Amerika	1,0	4,2
Kanada	1,9	3,6
ABD	6,1	11,8
Latin Amerika	0,4	0,9
Arjantin	0,2	0,4
Bolivya	0,8	1,4
Brazilya	0,4	1,0
Costa Rica	0,3	1,1
Asya	0,5	0,8
Endonezya	2,3	1,9
Filipinler	0,7	0,7
Afrika	3,2	4,3
Güney Afrika	3,0	0,7

Kaynak: (TINAZ, 2006/3:15)

BÖLÜM 8: TUZLA İLÇESİNDE KAMU KURUMLARINDA YILDIRMA (MOBBİNG) DAVRANIŞINA MARUZ KALAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışına maruz kaldığında nasıl bir sonuçlara yol açacağını belirlemeye çalışmaktır.

8.1. Araştırmanın Amacı

Tuzla ilçesinde görev yapan kamu çalışanların yıldırma davranışına maruz kaldığının araştırılması ve psikolojik şiddet düzeylerinin demografik değişkenlere karşı etkilerinin saptanması için hipotezler belirlenmiştir.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının yaş farklılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının yaş farklılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının medeni durumu arasında anlamlı fark vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının medeni durumum arasında anlamlı bir fark yoktur.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların unvanları üzerinde anlamlı bir fark vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların unvanları üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların görev süreleri üzerinde anlamlı bir fark vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların görev süreleri üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

H0: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların cinsiyeti üzerinde anlamlı bir fark vardır.

H1: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların yıldırma davranışlarının çalışanların cinsiyeti üzerinde anlamlı bir fark yoktur.

8.2. Evren ve Örneklemi

Tuzla İlçesinde Kamu kurumlarında çalışan kişilerin yıldırma davranışı (mobbing) ve bu durumlar ilgili çözüm yolları öğrenmek ve değerlendirmek amacıyla yapılan anket çalışması yapılmıştır. Kurumlardan rastgele seçilen kişilere 123 adet dağıtılmış olup, 108 adeti bir hafta içinde geri toplanmıştır. 108 adet anketin 8 adeti uygun doldurulmadığından geçersiz sayılarak 100 anket değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23. programı ile %5 anlam düzeyinde ($p<0,05$) analiz edilmiştir. Verilerin sunumunda öncelikle demografik bilgilere yer verilmiştir. Ardından çalışmaya katılanların mobbing ile mücadele yolları hakkında düşünceleri incelenmiştir. Son bölüm de ise Likert tipi ölçekle elde edilen yanıtlardan yola çıkarak psikolojik şiddet düzeyi ile mücadele yolları ile ilgili ankete katılanların görüşleri demografik bilgileriyle karşılaştırılarak ortaya konulmuştur. Sonuçlar tablolar ve şekillerle sunulmuştur.

8.3. Veri Toplama Araçları

Tuzla ilçesindeki görev yapan kamu personelin yaşadığı psikolojik baskıyı (mobbing) tespit etmek için 1996 yılın da Leymann tarafından kullanılan 45 sorulu beşli Likert sistemiyle hazırlanan anketin 24 sorusu kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirleyici sorular sorulmuştur. Bu bölümdeki sorular anketi yanıtlayan çalışanın yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, pozisyonu ve kıdemini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur.

İkinci bölümde işletmeler de psikolojik yıldırma olgusunu araştırmaya yönelik sorular sorulmuştur. Bu bölümde çalışanların iş arkadaşları ve üstleri ile olan iletişimi, sözlü veya yazılı taciz, duygusal şiddet, ayrımcılık, mesleki konuma saldırı, politik, kültürel baskılar ile ilgili sorulara yanıt alınmaktadır. Üçüncü bölümde mücadele yöntemleri ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Ankette toplam 39 soru bulunmaktadır. Bu sorulardan ilk 6 soru demografik değişkenler ile ilgili sorular, ikinci bölümde yer alan 24 adet sorunun işyerinde psikolojik yıldırma davranışları ile ilgili olup, son bölümde 1-9 arasındaki sorular ise mobbing ile ilgili

çözüm yolları hakkında sorulardan oluşmaktadır. Anket 123 çalışana dağıtılmış, toplam 108 çalışan tarafından ankete cevap verilmiştir. Katılım oranı % 87 olmuştur. Söz konusu anket tez çalışmasının sonunda ekler bölümünde bulunmaktadır.

8.4. Veri Çözümleme Yöntemleri

Tezimizde kullanmak üzere dağıtılan anketler tek tek elden geçirilmiş hatalı ve eksik olanlar çıkartılarak sosyal bilimlerde kullanılan SPSS v23.0 programına bilgiler girilerek sonuçlar incelenmiştir.

Anket çalışmasında çalışana yönelik demografik bilgileri sorulmuş, ikinci bölümde ise psikolojik şiddet düzeyini ölçmek için 24 soru 4 ana gruba ayrılmıştır. Birinci grupta yer alan sorular VİSE (varlığını ispatlama ve sosyal engellemeler) ikinci grupta ÇDKB (çalışma düzenine karşı baskılar) üçüncü grupta ŞYS (şahsına yönelik saldırı) son dördüncü grupta ise ÇK (çevresel kısıtlamalar) olarak ayrılmıştır. Bu sorular “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım-fikrim yok”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verilmeleri istenmiştir.

8.5. Bulgular

Ankete katılan kişilerin demografik yapıları Tablo 8’de gösterilmektedir. Ankete 47’si erkek (%47) ve 53’ü kadın (%53) toplam 100 kişi katılmıştır. Tablo 13’te ifade edildiği gibi çalışmaya katılanların %26’sı 31-35 ve 36-40 yaş arasında yer almaktadır. % 74’ü evli, %53 ’ü ise lisans mezunu olup, %21’i 4-6 yıl ve aşşağısında çalışma süresine sahiptir. Ankete katılanların %40’ı memur ve katılanların birim yöneticilerinin cinsiyeti %77 erkektir.

Tablo 8
Demografik bilgilerin dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	47	47,0
	Kadın	53	53,0
Yaş	20-25	4	4,0
	26-30	25	25,0
	31-35	26	26,0
	36-40	26	26,0
	41-50	15	15,0
	51-54	0	0
	55 ve üzeri	4	4,0
Medeni Durum	Evli	74	74,0
	Bekâr	26	26,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	4	4,0
	Lise	23	23,0
	Ön Lisans	9	9,0
	Lisans	53	53,0
	Y. Lisans	11	11,0
Bulunduğu Pozisyon	İşçi	18	18,0
	Memur	40	40,0
	Şef	7	7,0
	Tekniker	9	9,0
	Mühendis	10	10,0
	Müdür	3	3,0
	Md. Vb.	1	1,0
	Polis	4	4,0
	Sağlık Çalışanı	3	3,0
	Hizmetli	3	3,0
	Diğer	2	2,0
Kaç Yıldır Görev Yapmaktasınız	1 yıldan az	0	0,0
	1-3 yıl	18	18,0
	4-6 yıl	21	21,0
	6-8 yıl	13	13,0
	9-12 yıl	17	17,0
	13-19 yıl	9	9,0
	20 ve üzeri	22	22,0
Birim Yöneticiniz	Kadın	23	23,0
	Erkek	77	77,0

Analizlere başlamadan önce anketin güvenilirliği test edilmiştir. Yapılan test ile Cronbach Alpha katsayısı 0,967 olarak elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle anketten elde edilen veriler $0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte olduğundan mobbing yüksek güvenilirlikte çözüm yolları ise güvenilir düzeyine sahiptir.

Tablo 9
Mobbingin güvenilirlik testi sonuçları

	Cronbach Alpha(&)	N
Psikolojik şiddet düzeyi (Mobbing)	,967	24
Çözüm Yolları	,686	9

Tablo 10
Mobbing ile ilgili soruların cevaplarının dağılımı

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim yok		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
1-Jestler ve bakışlar yöneltilerek ilişki kurmam reddediliyor	20	20,0	45	45,0	15	15,0	14	14,6	6	6,0
2- İmalarda bulunularak ilişki kurmam reddediliyor	23	23,0	40	40,0	14	14,0	18	18,0	5	5,0
3-Çevremdeki insanlar benimle konuşmak istemiyorlar	37	37,0	46	46,0	6	6,0	7	7,0	4	4,0
4-Ortamda sanki ben yokmuşum gibi davranılıyor	43	43,0	39	39,0	6	6,0	8	8,0	4	4,0
5-Çalışma arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor	45	45,0	39	39,0	4	4,0	8	8,0	4	4,0
6-Kimseyle konuşamıyorum ve başkalarına ulaşmam engelleniyor	47	47,0	34	34,0	9	9,0	8	8,0	2	2,0
7-Yaptığım işler eleştiriliyor	30	30,0	38	38,0	12	12,0	16	16,0	4	4,0
8- Çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor	36	36,0	35	35,0	13	13,0	12	12,0	4	4,0

Tablo 10 (Devamı)**Mobbing ile ilgili soruların cevaplarının dağılımı**

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım /Fikrim yok		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9- Özel yaşamım eleştiriliyor.	42	42,0	38	38,0	6	6,0	9	9,0	5	5,0
10- İş ortamında sık sık sözüm kesiliyor	35	35,0	45	45,0	7	7,0	9	9,0	4	4,0
11- Çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkânımı kısıtlıyor	42	42,0	35	35,0	6	6,0	15	15,0	2	2,0
12- Üstlerim tarafından kendimi gösterme imkânım kısıtlanıyor	37	37,0	37	37,0	12	12,0	11	11,0	3	3,0
13-Gülünç duruma düşürülüyorum	51	51,0	37	37,0	4	4,0	5	5,0	3	3,0
14- Bir özürümle/kusurumla veya dış görünüşümle alay ediliyor	51	51,0	41	41,0	3	3,0	2	2,0	3	3,0
15- Müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum	58	58,0	34	34,0	3	3,0	2	2,0	3	3,0
16- Gülünç duruma düşmem için yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor	57	57,0	35	35,0	1	1,0	4	4,0	3	3,0
17- Akıl hastasıymışım gibi davranılıyor	64	64,0	29	29,0	2	2,0	2	2,0	3	3,0
18-Bana verilen işler geri alınmıyor ve yeni bir iş yaratmam engelleniyor	50	50,0	34	34,0	7	7,0	7	7,0	2	2,0
19-Anlamsız işlerle görevlendiriliyorum	42	42,0	32	32,0	10	10,0	14	14,0	2	2,0
20-Özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor	46	46,0	33	33,0	4	4,0	14	14,0	3	3,0
21-Yaptığım işlerde değişiklik yapılıyor	37	37,0	36	36,0	10	10,0	15	15,0	2	2,0
22-Bana yönelik özel bir görev verilmiyor	41	41,0	40	40,0	5	5,0	11	11,0	3	3,0
23-Gözümü korkutmak için hafif şiddete maruz kalıyorum	60	60,0	33	33,0	1	1,0	3	3,0	3	3,0
24-Fiziksel şiddet içeren tehditler alıyorum	63	63,0	30	30,0	0	0	3	3,0	4	4,0

Mobbing ve çözüm yollarına ilişkin sorular Likert Ölçeği tipinde hazırlandığı için bu sorulara verilen yanıtların incelenmesinde Faktör analizinden yararlanılmıştır. İlk önce Faktör Analizinin yapılabilmesi için örneklem yeterliliğine bakılmış ve verilerin faktör analizine uygun olup olmadıkları incelenmiştir.

Sorular dört temel faktörde gruplandırılmıştır. Bunlar; Varlığını İspatlama ve Sosyal Engellemeler, Çalışma Düzenine Karşı Baskılar, Şahsına Yönelik Saldırı, Çevresel kısıtlamalar olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 11’de yer alan soruların daha iyi analiz edilmesi için dört temel faktör altında incelenmiştir.

Tablo 11
Mobbing faktörlerine dair faktör analizi sonuçları

MOBBİNG FAKTÖRLERİ	Ort.	Std. Sapma	Medyan	Mod
Varlığını İspatlama ve Sosyal Engellemeler (VİSE)				
<i>Açıklanan varyans: 74,081 Cronbach : 0,931</i>				
03-Çevremdeki insanlar benimle konuşmak istemiyorlar.	1,95	1,03	2	2
04-Ortamda sanki ben yokmuşum gibi davranılıyor.	1,91	1,08	2	1
06-Kimseyle konuşamıyorum ve başkalarına ulaşmam engelleniyor.	1,84	1,02	2	1
07- Yaptığım işler eleştiriliyor.	2,26	1,16	2	2
08-Çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor.	2,13	1,15	2	1
09- Özel yaşamım eleştiriliyor.	1,97	1,14	2	1
10- İş ortamında sık sık sözüm kesiliyor	2,02	1,07	2	1
11- Çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkânımı kısıtlıyor.	2	1,12	2	1
12- Üstlerim tarafından kendimi gösterme imkânım kısıtlanıyor.	2,05	1,09	2	1
13-Gülünç duruma düşürülüyorum.	1,72	0,97	1	1
14- Bir özürümle/kusurumla veya dış görünüşümle alay ediliyor.	1,65	0,88	1	1
15- Müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum.	1,58	0,88	1	1
16- Gülünç duruma düşmem için yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor.	1,61	0,93	1	1
17- Akıl hastasıymışım gibi davranılıyor.	1,51	0,88	1	1
Çalışma Düzenine Karşı Baskılar (ÇDKB)				
<i>Açıklanan varyans: 13,789 Cronbach : 0,902</i>				
18-Bana verilen işler geri alınıyor ve yeni bir iş yaratmam engelleniyor.	1,77	0,99	1,5	1
19-Anlamsız işlerle görevlendiriliyorum.	2,02	1,12	2	1
20-Özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor.	1,95	1,15	2	1
21-Yaptığım işlerde değişiklik yapılıyor.	2,09	1,12	2	1
22-Bana yönelik özel bir görev verilmiyor.	1,95	1,08	2	1

Tablo 11 (Devamı)				
Mobbing faktörlerine dair faktör analizi sonuçları				
MOBBİNG FAKTÖRLERİ	Ort.	Std.Sap	Medyan	Mod
Şahsına Yönelik Saldırı (ŞYS)				
<i>Açıklanan varyans:7,671 Cronbach :0,805</i>				
23-Gözümü korkutmak için hafif şiddete maruz kalıyorum.	1,56	0,90	1	1
24-Fiziksel şiddet içeren tehditler alıyorum.	1,55	0,95	1	1
Çevresel kısıtlamalar (ÇK)				
<i>Açıklanan varyans:4,458 Cronbach :0,797</i>				
01-Jestler ve bakışlar yöneltilerek ilişki kurmam reddediliyor.	2,41	1,13	2	2
02-İmalarda bulunularak ilişki kurmam reddediliyor.	2,42	1,17	2	2
05-Çalışma arkadaşlarımla benimle konuşması engelleniyor	1,87	1,07	2	1

Analiz sonucunda ilk bulgular Varlığını İspatlama ve Sosyal Engellemeler (VİSE) toplam varyansın %74,081'ini açıklayabilmektedir. Çalışma Düzenine Karşı Baskılar (ÇDKB) olarak adlandırılan ikinci faktörün toplam varyans içindeki oranı ise %13,789'dur. Üçüncü faktör olan Şahsına Yönelik Saldırı (ŞYS) toplam varyansın %7,671 ve dördüncü faktör olarak belirlenen Çevresel kısıtlamalar (ÇK) toplam varyansın %4,548'ini açıklamaktadır. Mobbingi oluşturan 4 faktörün güvenilirlik düzeyleri de yüksek çıkmıştır. Sırasıyla değerleri şu şekildedir; %93,1 , %90,2 , %80,5 ve %79,7'dir.

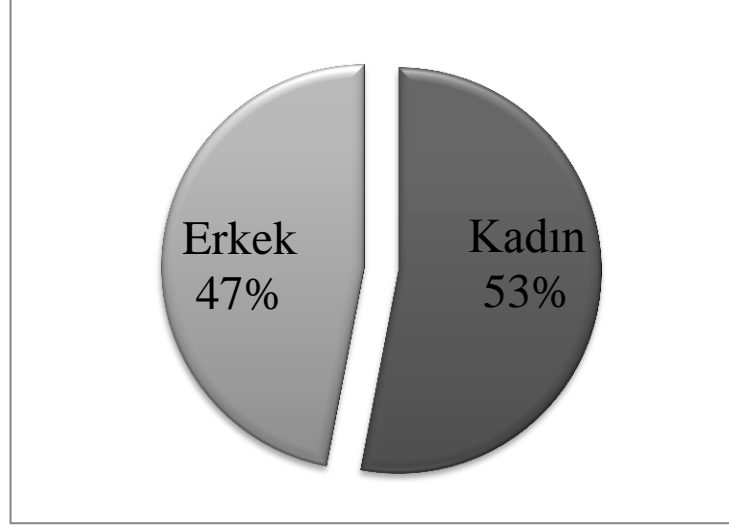
Demografik Bulguların Mobbing Faktörlerle Karşılaştırılması

Demografik bilgilerin Mobbing (VİSE, ÇDKB, ŞYS, ÇK) amacıyla varyans testi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar ANOVA tabloları ve grafiklerle gösterilmiştir.

Bu sonuçlara göre elde edilen bulgular şunlardır:

Cinsiyet

Çalışmaya katılanların %53'ü kadın ve %47'si erkektir (Şekil 14). Mobbing ve çözüm yolları ilgili sorulara verdikleri yanıtlara göre dağılımları ile istatistiki değerleri Tablo 10'da ve Tablo 11'de belirtilmiştir. Tablo 13 ve Tablo 14'te ise cinsiyete göre mobbing ve çözüm yolları oluşan farklılıklar gösterilmiştir.



Şekil 14 : Çalışmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı

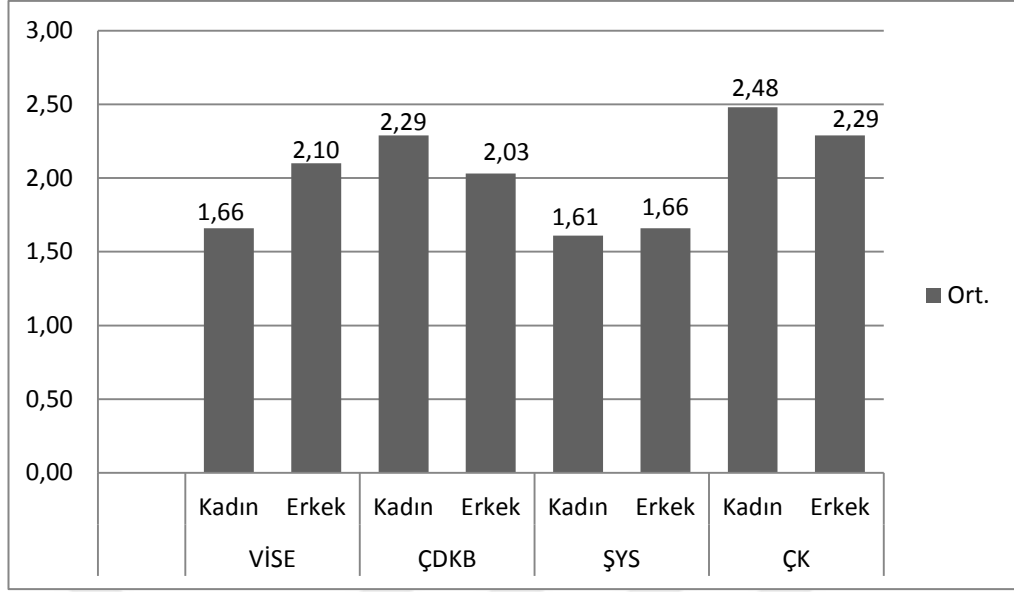
Cinsiyet Çalışmaya katılanların %53'i kadın ve %47'si erkektir (Şekil 14). Mobbingin cinsiyet farklılığı üzerindeki etkisi Tablo 12 ve Şekil 15'te gösterilmiştir.

Tablo 12'de mobbingin cinsiyet farklılığı üzerindeki etkisine bakıldığında varlığını ispatlama ve sosyal engellemelerde erkeklerin kadınlardan daha çok etkilendiği, çalışma düzenine karşı baskılar ve çevresel kısıtlamada kadınların erkeklerden daha çok maruz kaldığı görülmüştür.

Tablo 12

Mobbingin cinsiyete göre etkisi

	Faktörler	Cinsiyet	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
Mobbing	VİSE	Kadın	1,66	0,68	1,48	1,84
		Erkek	2,10	0,91	1,85	2,37
	ÇDKB	Kadın	2,29	1,09	2,05	2,52
		Erkek	2,03	0,88	1,90	2,16
	ŞYS	Kadın	1,61	0,86	1,42	1,79
		Erkek	1,66	0,87	1,53	1,79
	ÇK	Kadın	2,48	1,11	2,24	2,72
		Erkek	2,29	0,94	2,15	2,43



Şekil 15 : Mobbing faktörlerinde cinsiyet farklılığı

Mobbing faktörlerinde cinsiyet farklılığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan varyans testinde ortaya çıkan sonuçlar Tablo 13'te sunulmuştur. Buna göre sadece mobbing faktörlerinden VİSE ve ŞYS' de kadınlar erkekler arasında bir farklılık elde edilmiştir ($p=0,007<0,05$ ve $p=0,025<0,05$). Başka bir ifadeyle, kadınların varlığını ispatlama ve sosyal engellemeler ile şahsına yönelik saldırılar da erkeklere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar.

Tablo 13

Mobbing faktörlerinde cinsiyet farklılığının etkisi

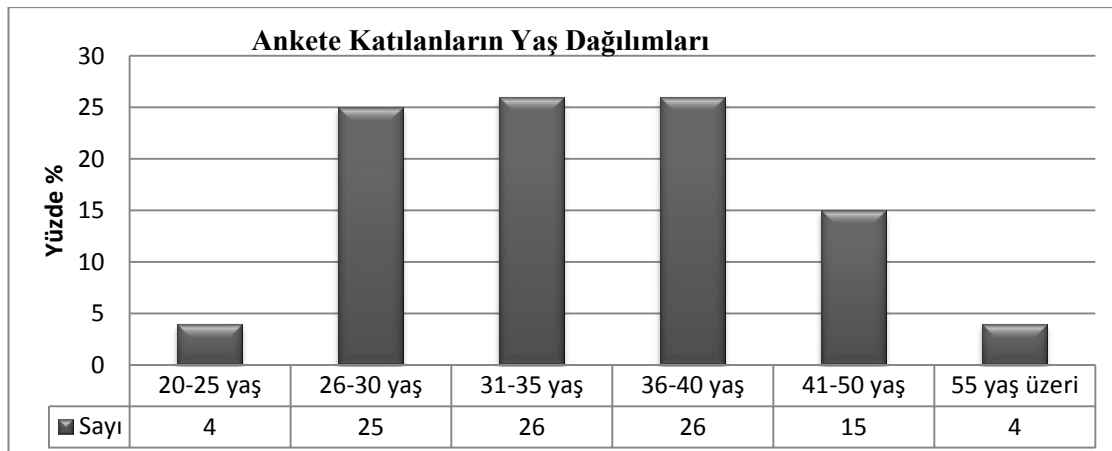
		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
MOBBİNG	VİSE	Gruplar arası	4,86	1	4,86	7,266	0,007
		Grup içi	62,75	98	0,64		
		Toplam	67,615	99			
	ÇDKB	Gruplar arası	5,28	1	5,28	6,121	0,15
		Grup içi	84,527	98	0,863		
		Toplam	89,806	99			
	ŞYS	Gruplar arası	3,946	1	3,946	5,157	0,025
		Grup içi	75,001	98	0,765		
		Toplam	78,947	99			
	ÇK	Gruplar arası	1,461	1	1,461	1,538	0,218
		Grup içi	93,094	98	0,95		
		Toplam	94,556	99			

Tablo 14
Mobbingde çözüm yollarının cinsiyete göre etkisi

Faktörler	Cinsiyet	Ort,	Std, Sapma	%95 Güven aralığı	
				Alt Limit	Üst Limit
Psikolojik taciz davranışına (Mobbing)maruz kaldığınızda nasıl bir mücadele yöntemi seçtiniz ya da seçerdiniz?	Kadın	22,642	0,836	0,115	20,338
	Erkek	24,681	0,881	0,129	22,094
Mobbing üzerine araştırma	Kadın	23,019	0,890	0,122	20,566
	Erkek	26,170	0,709	0,103	24,089
Yetkili Makamları sözlü ve yazılı bildirimde	Kadın	24,151	0,887	0,122	21,707
	Erkek	24,043	0,876	0,128	21,470
İş arkadaşım ve çevremden destek	Kadın	21,887	0,681	0,094	20,010
	Erkek	22,553	0,675	0,098	20,572
Yasal olarak haklarımı	Kadın	22,453	0,648	0,089	20,668
	Erkek	21,489	0,551	0,080	19,872
Sendikadan yardım	Kadın	21,321	0,735	0,101	19,295
	Erkek	21,064	0,699	0,102	19,012
Mobbing ile mücadele eden derneklerden yardım	Kadın	25,094	0,775	0,106	22,958
	Erkek	26,170	0,768	0,112	23,916
Psikolojim bozuldu, destek	Kadın	21,509	0,744	0,102	19,458
	Erkek	25,745	0,773	0,113	23,475
ALO 170 Psikolojik Destek Hattı'nı	Kadın	26,981	0,774	0,106	24,847
	Erkek	26,809	0,695	0,101	24,768

YAŞ

Çalışmaya katılanların büyük bir kesimi (% 26'sı) 26-30 ve 36-40 yaşları arasında yer almaktadır. Yaşlara göre dağılım Şekil 16'da gösterilmiştir.



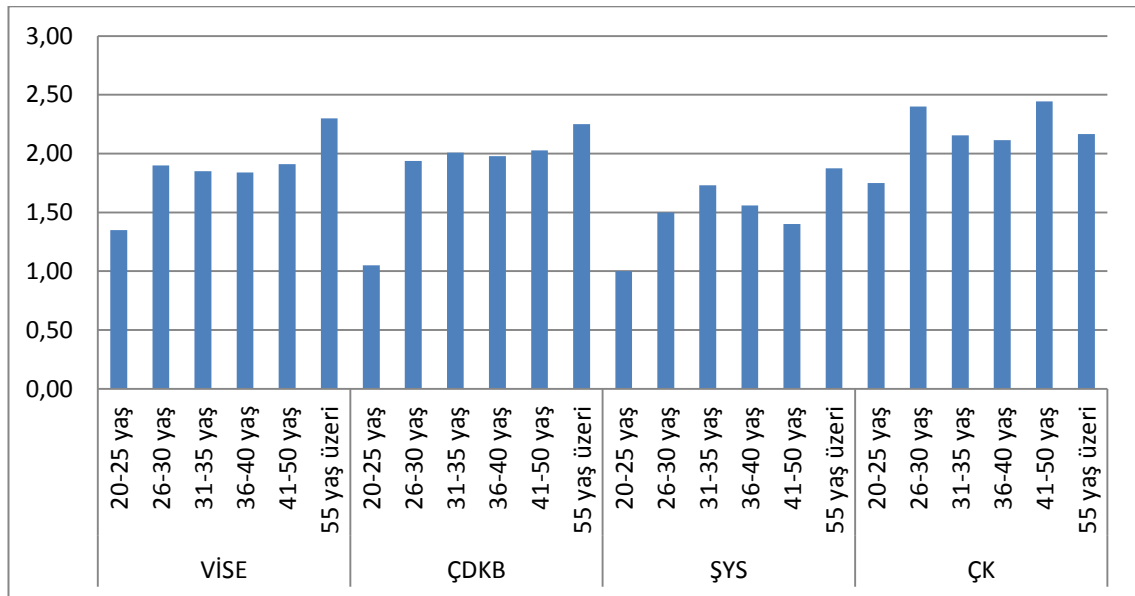
Şekil 16 : Çalışmaya katılanların yaşa göre dağılımı

Bu kişilerin yaşları göz önüne alınarak mobbing ve çözüm yolları üzerine istatistiksel değerleri Tablo 15 ve 16’da verilmiştir. Şekil 17’de bu dağılımlar gösterilmiştir.

Tablo 15
Mobbing faktörlerinde yaş farklılığının etkisi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
MOBBING	VİSE	Gruplar arası	1,879	5	0,376	0,537	0,747
		Grup içi	65,735	94	0,699		
		Toplam	67,615	99			
	ÇDKB	Gruplar arası	3,795	5	0,759	0,829	0,532
		Grup içi	86,012	94	0,915		
		Toplam	89,806	99			
	ŞYS	Gruplar arası	2,881	5	0,576	0,712	0,616
		Grup içi	76,066	94	0,809		
		Toplam	78,948	99			
	ÇK	Gruplar arası	2,841	5	0,568	0,582	0,713
		Grup içi	91,714	94	0,976		
		Toplam	94,556	99			

Mobbing faktörlerinde yaş farklılığının etkisi incelendiğinde yaş farklılığının bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p < 0,05$).



Şekil 17 : Mobbing faktörlerinde yaş grafiği

Tablo 16**Mobbing faktörlerinde yaş gruplarının sonuçları**

Faktörler	Yaş	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı		
				Alt Limit	Üst Limit	
Mobbing	VİSE	20-25 yaş	1,35	0,52	0,52	2,19
		26-30 yaş	1,90	0,84	1,55	2,25
		31-35 yaş	1,85	0,77	1,54	2,17
		36-40 yaş	1,84	0,88	1,48	2,20
		41-50 yaş	1,91	0,86	1,43	2,39
		55 yaş üzeri	2,30	0,90	0,81	3,74
	ÇDKB	20-25 yaş	1,05	0,10	0,89	1,21
		26-30 yaş	1,94	0,90	1,56	2,31
		31-35 yaş	2,01	0,98	1,61	2,40
		36-40 yaş	1,98	1,06	1,55	2,41
		41-50 yaş	2,03	1,00	1,47	2,58
		55 yaş üzeri	2,25	0,38	1,65	2,85
	ŞYS	20-25 yaş	1,00	0,00	1,00	1,00
		26-30 yaş	1,50	0,69	1,21	1,79
		31-35 yaş	1,73	0,99	1,33	2,13
		36-40 yaş	1,56	1,10	1,11	2,00
		41-50 yaş	1,40	0,83	0,94	1,86
		55 yaş üzeri	1,88	0,25	1,48	2,27
	ÇK	20-25 yaş	1,75	0,17	1,48	2,02
		26-30 yaş	2,40	0,86	2,05	2,75
		31-35 yaş	2,15	0,85	1,81	2,50
		36-40 yaş	2,12	1,06	1,69	2,54
		41-50 yaş	2,44	1,31	1,72	3,17
		55 yaş üzeri	2,17	1,11	0,41	3,93

Yaşa göre ortaya çıkan farklılığın hangi yaşlarda olduğunun belirlenebilmesi için yapılan Post-Hoc testlerin sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Yapılan Post-Hoc testlerde işlenen verilerdeki homojenlik varsayımı sağlandığında Tukey testinden, homojenlik sağlanmadığı takdirde Tamhane testinden kullanılmıştır. Buna göre belirtilen yaş aralıklarında mobbing faktörü ile etkili olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Homojenlik sağlanmadığı için Tamhane testi uygulanmıştır. Bu testte sadece ÇDKB faktörlerinde olan 20-25, 26-30, 31-35, ve 36-40 yaş guruplarında yaş farklılığı gözlenmiştir. ($p<0,05$).

Tablo 17
Yaş farklılığı etkisinin faktörlere göre incelenmesi

TUKEY TESTİ							
	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
VİSE	20-25	26-30	-0,54571	0,45034	0,830	-1,8559	0,7645
		31-35	-0,50000	0,44914	0,875	-1,8067	0,8067
		36-40	-0,48901	0,44914	0,885	-1,7957	0,8177
		41-50	-0,55714	0,47059	0,843	-1,9262	0,8120
		55 ve üzeri	-0,94643	0,59132	0,600	-2,6668	0,7739
	26-30	20-25	0,54571	0,45034	0,830	-0,7645	1,8559
		31-35	0,04571	0,23424	1,000	-0,6358	0,7272
		36-40	0,05670	0,23424	1,000	-0,6248	0,7382
		41-50	-0,01143	0,27312	1,000	-0,8060	0,7832
		55 ve üzeri	-0,40071	0,45034	0,948	-1,7109	0,9095
	31-35	20-25	0,50000	0,44914	0,875	-0,8067	1,8067
		26-30	-0,04571	0,23424	1,000	-0,7272	0,6358
		36-40	0,01099	0,23194	1,000	-0,6638	0,6858
		41-50	-0,05714	0,27114	1,000	-0,8460	0,7317
		55 ve üzeri	-0,44643	0,44914	0,919	-1,7531	0,8603
	36-40	20-25	0,48901	0,44914	0,885	-0,8177	1,7957
		26-30	-0,05670	0,23424	1,000	-0,7382	0,6248
		31-35	-0,01099	0,23194	1,000	-0,6858	0,6638
		41-50	-0,06813	0,27114	1,000	-0,8570	0,7207
		55 ve üzeri	-0,45742	0,44914	0,911	-1,7641	0,8493
	41-50	20-25	0,55714	0,47059	0,843	-0,8120	1,9262
		26-30	0,01143	0,27312	1,000	-0,7832	0,8060
		31-35	0,05714	0,27114	1,000	-0,7317	0,8460
		36-40	0,06813	0,27114	1,000	-0,7207	0,8570
		55 ve üzeri	-0,38929	0,47059	0,962	-1,7584	0,9798
	55 ve üzeri	20-25	0,94643	0,59132	0,600	-0,7739	2,6668
		26-30	0,40071	0,45034	0,948	-0,9095	1,7109
		31-35	0,44643	0,44914	0,919	-0,8603	1,7531
		36-40	0,45742	0,44914	0,911	-0,8493	1,7641
		41-50	0,38929	0,47059	0,962	-0,9798	1,7584

Tablo 17 (Devamı)

TUKEY TESTİ							
	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ÇDKB	20-25	26-30	-0,88600	0,51513	0,522	-2,3847	0,6127
		31-35	-0,95769	0,51376	0,431	-2,4524	0,5370
		36-40	-0,92692	0,51376	0,468	-2,4216	0,5678
		41-50	-0,97667	0,53829	0,462	-2,5427	0,5894
		55 ve üzeri	-1,20000	0,67639	0,487	-3,1679	0,7679
	26-30	20-25	0,88600	0,51513	0,522	-0,6127	2,3847
		31-35	-0,07169	0,26794	1,000	-0,8512	0,7078
		36-40	-0,04092	0,26794	1,000	-0,8205	0,7386
		41-50	-0,09067	0,31241	1,000	-0,9996	0,8183
		55 ve üzeri	-0,31400	0,51513	0,990	-1,8127	1,1847
	31-35	20-25	0,95769	0,51376	0,431	-0,5370	2,4524
		26-30	0,07169	0,26794	1,000	-0,7078	0,8512
		36-40	0,03077	0,26530	1,000	-0,7411	0,8026
		41-50	-0,01897	0,31015	1,000	-0,9213	0,8834
		55 ve üzeri	-0,24231	0,51376	0,997	-1,7370	1,2524
	36-40	20-25	0,92692	0,51376	0,468	-0,5678	2,4216
		26-30	0,04092	0,26794	1,000	-0,7386	0,8205
		31-35	-0,03077	0,26530	1,000	-0,8026	0,7411
		41-50	-0,04974	0,31015	1,000	-0,9521	0,8526
		55 ve üzeri	-0,27308	0,51376	0,995	-1,7678	1,2216
	41-50	20-25	0,97667	0,53829	0,462	-0,5894	2,5427
		26-30	0,09067	0,31241	1,000	-0,8183	0,9996
		31-35	0,01897	0,31015	1,000	-0,8834	0,9213
		36-40	0,04974	0,31015	1,000	-0,8526	0,9521
		55 ve üzeri	-0,22333	0,53829	0,998	-1,7894	1,3427
	55 ve üzeri	20-25	1,20000	0,67639	0,487	-0,7679	3,1679
		26-30	0,31400	0,51513	0,990	-1,1847	1,8127
		31-35	0,24231	0,51376	0,997	-1,2524	1,7370
		36-40	0,27308	0,51376	0,995	-1,2216	1,7678
		41-50	0,22333	0,53829	0,998	-1,3427	1,7894

Tablo 17 (Devamı)

TUKEY TESTİ

	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ŞYS	20-25	26-30	-0,50000	0,48443	0,906	-1,9094	0,9094
		31-35	-0,73077	0,48314	0,657	-2,1364	0,6749
		36-40	-0,55769	0,48314	0,857	-1,9633	0,8479
		41-50	-0,40000	0,50621	0,969	-1,8727	1,0727
		55 ve üzeri	-0,87500	0,63609	0,741	-2,7256	0,9756
	26-30	20-25	0,50000	0,48443	0,906	-0,9094	1,9094
		31-35	-0,23077	0,25198	0,942	-0,9639	0,5023
		36-40	-0,05769	0,25198	1,000	-0,7908	0,6754
		41-50	0,10000	0,29380	0,999	-0,7548	0,9548
		55 ve üzeri	-0,37500	0,48443	0,971	-1,7844	1,0344
	31-35	20-25	0,73077	0,48314	0,657	-0,6749	2,1364
		26-30	0,23077	0,25198	0,942	-0,5023	0,9639
		36-40	0,17308	0,24949	0,982	-0,5528	0,8989
		41-50	0,33077	0,29167	0,866	-0,5178	1,1793
		55 ve üzeri	-0,14423	0,48314	1,000	-1,5499	1,2614
	36-40	20-25	0,55769	0,48314	0,857	-0,8479	1,9633
		26-30	0,05769	0,25198	1,000	-0,6754	0,7908
		31-35	-0,17308	0,24949	0,982	-0,8989	0,5528
		41-50	0,15769	0,29167	0,994	-0,6909	1,0063
		55 ve üzeri	-0,31731	0,48314	0,986	-1,7229	1,0883
	41-50	20-25	0,40000	0,50621	0,969	-1,0727	1,8727
		26-30	-0,10000	0,29380	0,999	-0,9548	0,7548
		31-35	-0,33077	0,29167	0,866	-1,1793	0,5178
		36-40	-0,15769	0,29167	0,994	-1,0063	0,6909
		55 ve üzeri	-0,47500	0,50621	0,935	-1,9477	0,9977
	55 ve üzeri	20-25	0,87500	0,63609	0,741	-0,9756	2,7256
		26-30	0,37500	0,48443	0,971	-1,0344	1,7844
		31-35	0,14423	0,48314	1,000	-1,2614	1,5499
		36-40	0,31731	0,48314	0,986	-1,0883	1,7229
		41-50	0,47500	0,50621	0,935	-0,9977	1,9477

Tablo 17 (Devamı)**TUKEY TESTİ**

	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ÇK	20-25	26-30	-0,65000	0,53193	0,825	-2,1976	0,8976
		31-35	-0,40385	0,53052	0,973	-1,9473	1,1396
		36-40	-0,36538	0,53052	0,983	-1,9088	1,1781
		41-50	-0,69444	0,55585	0,811	-2,3116	0,9227
		55 ve üzeri	-0,41667	0,69846	0,991	-2,4487	1,6154
	26-30	20-25	0,65000	0,53193	0,825	-0,8976	2,1976
		31-35	0,24615	0,27668	0,948	-0,5588	1,0511
		36-40	0,28462	0,27668	0,907	-0,5204	1,0896
		41-50	-0,04444	0,32260	1,000	-0,9830	0,8941
		55 ve üzeri	0,23333	0,53193	0,998	-1,3142	1,7809
	31-35	20-25	0,40385	0,53052	0,973	-1,1396	1,9473
		26-30	-0,24615	0,27668	0,948	-1,0511	0,5588
		36-40	0,03846	0,27396	1,000	-0,7586	0,8355
		41-50	-0,29060	0,32027	0,944	-1,2224	0,6412
		55 ve üzeri	-0,01282	0,53052	1,000	-1,5563	1,5306
	36-40	20-25	0,36538	0,53052	0,983	-1,1781	1,9088
		26-30	-0,28462	0,27668	0,907	-1,0896	0,5204
		31-35	-0,03846	0,27396	1,000	-0,8355	0,7586
		41-50	-0,32906	0,32027	0,908	-1,2608	0,6027
		55 ve üzeri	-0,05128	0,53052	1,000	-1,5947	1,4922
	41-50	20-25	0,69444	0,55585	0,811	-0,9227	2,3116
		26-30	0,04444	0,32260	1,000	-0,8941	0,9830
		31-35	0,29060	0,32027	0,944	-0,6412	1,2224
		36-40	0,32906	0,32027	0,908	-0,6027	1,2608
		55 ve üzeri	0,27778	0,55585	0,996	-1,3394	1,8949
	55 ve üzeri	20-25	0,41667	0,69846	0,991	-1,6154	2,4487
		26-30	-0,23333	0,53193	0,998	-1,7809	1,3142
		31-35	0,01282	0,53052	1,000	-1,5306	1,5563
		36-40	0,05128	0,53052	1,000	-1,4922	1,5947
		41-50	-0,27778	0,55585	0,996	-1,8949	1,3394

Tablo 17 (Devamı)**TAMHANE TESTİ**

	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
VİSE	20-25	26-30	-0,54571	0,31222	0,881	-2,0211	0,9297
		31-35	-0,50000	0,30345	0,923	-2,0265	1,0265
		36-40	-0,48901	0,31509	0,940	-1,9503	0,9723
		41-50	-0,55714	0,34438	0,904	-1,9708	0,8565
		55 üzeri	-0,94643	0,52357	0,882	-3,7532	1,8604
	26-30	20-25	0,54571	0,31222	0,881	-0,9297	2,0211
		31-35	0,04571	0,22761	1,000	-0,6553	0,7467
		36-40	0,05670	0,24291	1,000	-0,6909	0,8043
		41-50	-0,01143	0,27986	1,000	-0,9036	0,8807
		55 üzeri	-0,40071	0,48358	1,000	-3,4871	2,6857
	31-35	20-25	0,50000	0,30345	0,923	-1,0265	2,0265
		26-30	-0,04571	0,22761	1,000	-0,7467	0,6553
		36-40	0,01099	0,23153	1,000	-0,7014	0,7234
		41-50	-0,05714	0,27004	1,000	-0,9244	0,8101
		55 üzeri	-0,44643	0,47797	1,000	-3,6346	2,7418
	36-40	20-25	0,48901	0,31509	0,940	-0,9723	1,9503
		26-30	-0,05670	0,24291	1,000	-0,8043	0,6909
		31-35	-0,01099	0,23153	1,000	-0,7234	0,7014
		41-50	-0,06813	0,28306	1,000	-0,9680	0,8317
		55 üzeri	-0,45742	0,48544	1,000	-3,5126	2,5977
	41-50	20-25	0,55714	0,34438	0,904	-0,8565	1,9708
		26-30	0,01143	0,27986	1,000	-0,8807	0,9036
		31-35	0,05714	0,27004	1,000	-0,8101	0,9244
		36-40	0,06813	0,28306	1,000	-0,8317	0,9680
		55 üzeri	-0,38929	0,50494	1,000	-3,1988	2,4202
55 üzeri	20-25	0,94643	0,52357	0,882	-1,8604	3,7532	
	26-30	0,40071	0,48358	1,000	-2,6857	3,4871	
	31-35	0,44643	0,47797	1,000	-2,7418	3,6346	
	36-40	0,45742	0,48544	1,000	-2,5977	3,5126	
	41-50	0,38929	0,50494	1,000	-2,4202	3,1988	

Tablo 17 (Devamı)

TAMHANE TESTİ							
(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı		
					Alt Limit	Üst Limit	
ÇDKB	20-25	26-30	-,88600*	0,18743	0,001	-1,4886	-0,2834
		31-35	-,95769*	0,19777	0,001	-1,5915	-0,3239
		36-40	-,92692*	0,21444	0,003	-1,6148	-0,2391
		41-50	-,97667*	0,26217	0,030	-1,8872	-0,0661
		55 üzeri ve	-1,20000	0,19579	0,085	-2,6240	0,2240
	26-30	20-25	,88600*	0,18743	0,001	0,2834	1,4886
		31-35	-0,07169	0,26314	1,000	-0,8815	0,7382
		36-40	-0,04092	0,27589	1,000	-0,8906	0,8088
		41-50	-0,09067	0,31443	1,000	-1,0988	0,9175
		55 üzeri ve	-0,31400	0,26165	0,989	-1,3139	0,6859
	31-35	20-25	,95769*	0,19777	0,001	0,3239	1,5915
		26-30	0,07169	0,26314	1,000	-0,7382	0,8815
		36-40	0,03077	0,28302	1,000	-0,8396	0,9012
		41-50	-0,01897	0,32070	1,000	-1,0422	1,0043
		55 üzeri ve	-0,24231	0,26916	0,999	-1,2446	0,7600
	36-40	20-25	,92692*	0,21444	0,003	0,2391	1,6148
		26-30	0,04092	0,27589	1,000	-0,8088	0,8906
		31-35	-0,03077	0,28302	1,000	-0,9012	0,8396
		41-50	-0,04974	0,33124	1,000	-1,1002	1,0007
		55 üzeri ve	-0,27308	0,28164	0,998	-1,2877	0,7416
	41-50	20-25	,97667*	0,26217	0,030	0,0661	1,8872
		26-30	0,09067	0,31443	1,000	-0,9175	1,0988
		31-35	0,01897	0,32070	1,000	-1,0043	1,0422
		36-40	0,04974	0,33124	1,000	-1,0007	1,1002
		55 üzeri ve	-0,22333	0,31948	1,000	-1,3463	0,8997
	55 üzeri ve	20-25	1,20000	0,19579	0,085	-0,2240	2,6240
		26-30	0,31400	0,26165	0,989	-0,6859	1,3139
		31-35	0,24231	0,26916	0,999	-0,7600	1,2446
		36-40	0,27308	0,28164	0,998	-0,7416	1,2877
		41-50	0,22333	0,31948	1,000	-0,8997	1,3463

Tablo 17 (Devamı)							
TAMHANE TESTİ							
	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ŞYS	20-25	26-30	-,50000*	0,13844	0,021	-0,9497	-0,0503
		31-35	-,73077*	0,19460	0,014	-1,3602	-0,1013
		36-40	-0,55769	0,21542	0,213	-1,2545	0,1391
		41-50	-0,40000	0,21381	0,725	-1,1521	0,3521
		55 üzeri	-0,87500	0,12500	0,086	-1,9381	0,1881
	26-30	20-25	,50000*	0,13844	0,021	0,0503	0,9497
		31-35	-0,23077	0,23882	0,998	-0,9693	0,5078
		36-40	-0,05769	0,25607	1,000	-0,8520	0,7367
		41-50	0,10000	0,25472	1,000	-0,7220	0,9220
		55 üzeri	-0,37500	0,18653	0,643	-1,0467	0,2967
	31-35	20-25	,73077*	0,19460	0,014	0,1013	1,3602
		26-30	0,23077	0,23882	0,998	-0,5078	0,9693
		36-40	0,17308	0,29030	1,000	-0,7199	1,0660
		41-50	0,33077	0,28911	0,989	-0,5797	1,2413
		55 üzeri	-0,14423	0,23129	1,000	-0,9091	0,6206
	36-40	20-25	0,55769	0,21542	0,213	-0,1391	1,2545
		26-30	0,05769	0,25607	1,000	-0,7367	0,8520
		31-35	-0,17308	0,29030	1,000	-1,0660	0,7199
		41-50	0,15769	0,30351	1,000	-0,7937	1,1091
		55 üzeri	-0,31731	0,24906	0,974	-1,1303	0,4957
	41-50	20-25	0,40000	0,21381	0,725	-0,3521	1,1521
		26-30	-0,10000	0,25472	1,000	-0,9220	0,7220
		31-35	-0,33077	0,28911	0,989	-1,2413	0,5797
		36-40	-0,15769	0,30351	1,000	-1,1091	0,7937
		55 üzeri	-0,47500	0,24767	0,678	-1,3225	0,3725
	55 üzeri	20-25	0,87500	0,12500	0,086	-0,1881	1,9381
		26-30	0,37500	0,18653	0,643	-0,2967	1,0467
		31-35	0,14423	0,23129	1,000	-0,6206	0,9091
		36-40	0,31731	0,24906	0,974	-0,4957	1,1303
		41-50	0,47500	0,24767	0,678	-0,3725	1,3225

Tablo 17 (Devamı)							
TAMHANE TESTİ							
	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	P	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
ÇK	20-25	26-30	-,65000*	0,19027	0,032	-1,2646	-0,0354
		31-35	-0,40385	0,18724	0,462	-1,0076	0,1999
		36-40	-0,36538	0,22437	0,839	-1,0838	0,3530
		41-50	-0,69444	0,34767	0,627	-1,8947	0,5058
		55 üzeri ve	-0,41667	0,55902	1,000	-4,9101	4,0768
	26-30	20-25	,65000*	0,19027	0,032	0,0354	1,2646
		31-35	0,24615	0,23953	0,996	-0,4910	0,9833
		36-40	0,28462	0,26955	0,995	-0,5462	1,1154
		41-50	-0,04444	0,37841	1,000	-1,2908	1,2020
		55 üzeri ve	0,23333	0,57863	1,000	-3,7490	4,2157
	31-35	20-25	0,40385	0,18724	0,462	-0,1999	1,0076
		26-30	-0,24615	0,23953	0,996	-0,9833	0,4910
		36-40	0,03846	0,26742	1,000	-0,7855	0,8625
		41-50	-0,29060	0,37689	1,000	-1,5338	0,9526
		55 üzeri ve	-0,01282	0,57764	1,000	-4,0162	3,9906
	36-40	20-25	0,36538	0,22437	0,839	-0,3530	1,0838
		26-30	-0,28462	0,26955	0,995	-1,1154	0,5462
		31-35	-0,03846	0,26742	1,000	-0,8625	0,7855
		41-50	-0,32906	0,39665	1,000	-1,6137	0,9556
		55 üzeri ve	-0,05128	0,59072	1,000	-3,8050	3,7024
	41-50	20-25	0,69444	0,34767	0,627	-0,5058	1,8947
		26-30	0,04444	0,37841	1,000	-1,2020	1,2908
		31-35	0,29060	0,37689	1,000	-0,9526	1,5338
		36-40	0,32906	0,39665	1,000	-0,9556	1,6137
		55 üzeri ve	0,27778	0,64768	1,000	-2,9065	3,4621
	55 üzeri ve	20-25	0,41667	0,55902	1,000	-4,0768	4,9101
		26-30	-0,23333	0,57863	1,000	-4,2157	3,7490
		31-35	0,01282	0,57764	1,000	-3,9906	4,0162
36-40		0,05128	0,59072	1,000	-3,7024	3,8050	
41-50		-0,27778	0,64768	1,000	-3,4621	2,9065	

Medeni Durum

Ankete katılanların %74'ü evli ve %26'sı da bekâr kişilerden oluşmaktadır.



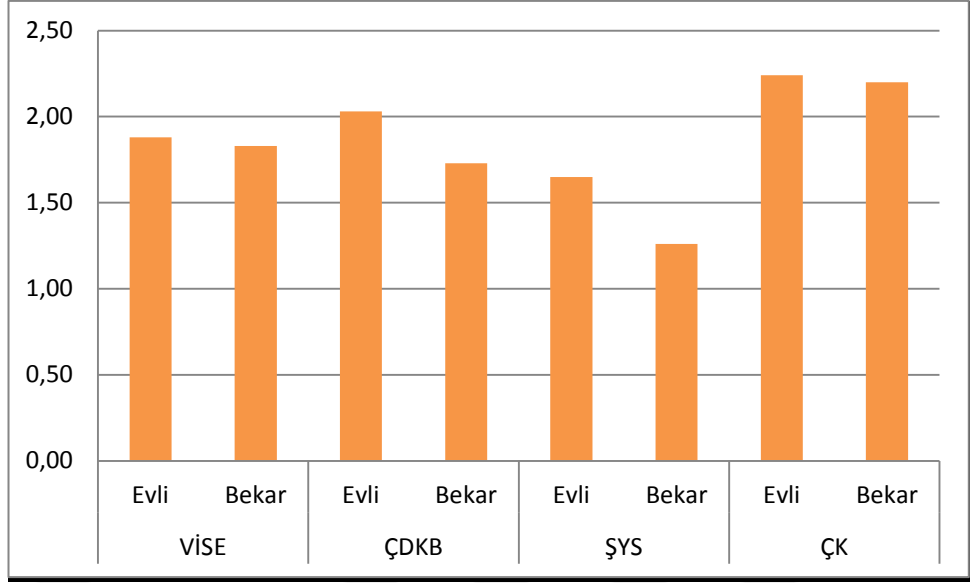
Şekil 18: Çalışmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı

Bu kişilerin medeni durumları göz önüne alınarak incelenen mobbing ve çözüm yolları ilgili sorulara verdikleri yanıtlara göre dağılımları ile istatistiki değerleri Tablo 18'de belirtilmiştir. Şekil 19 ve Tablo 19'da ise medeni duruma göre mobbing faktörlerinde oluşan farklılıklar gösterilmiştir.

Tablo 18

Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığı

	Faktörler	Medeni Durum	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
Mobbing	VİSE	Evli	1,88	0,80	1,70	2,16
		Bekâr	1,83	0,91	1,51	2,22
	ÇDKB	Evli	2,03	0,92	1,83	2,26
		Bekâr	1,73	1,02	1,38	2,16
	ŞYS	Evli	1,65	0,95	1,45	1,88
		Bekâr	1,26	0,62	1,05	1,52
	ÇK	Evli	2,24	0,98	2,01	2,47
		Bekâr	2,20	0,96	1,84	2,57



Şekil 19: Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığı

Yapılan ANOVA testinde mobbing faktörlerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Tablo 19’da ANOVA tablosu sunulmuştur.

Tablo 19

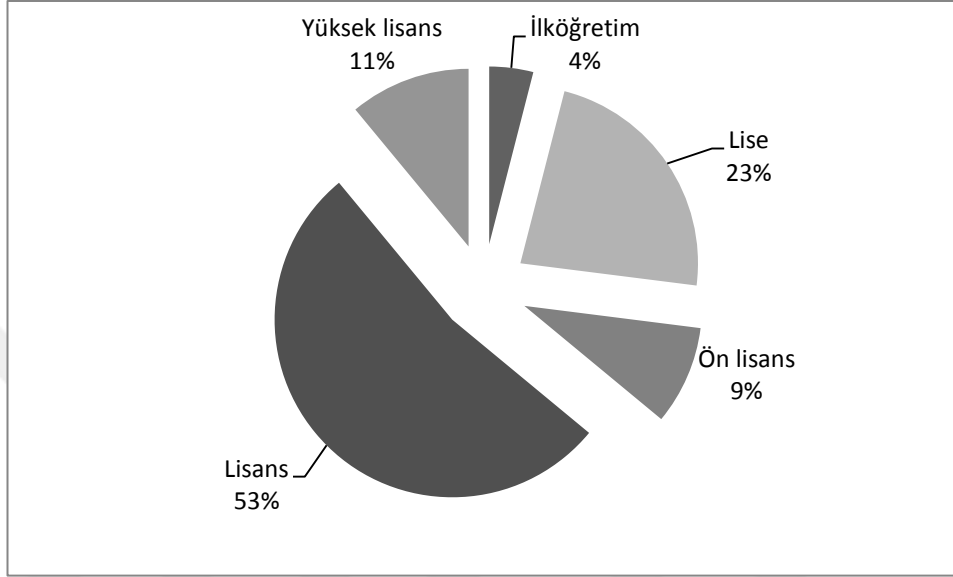
Mobbing faktörlerinde medeni durum farklılığının etkisi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
MOBBING	VİSE	Gruplar arası	0,055	1	0,055	0,080	0,777
		Grup içi	67,560	98	0,689		
		Toplam	67,615	99			
	ÇDKB	Gruplar arası	1,663	1	1,663	1,849	0,177
		Grup içi	88,144	98	0,899		
		Toplam	89,806	99			
	ŞYS	Gruplar arası	2,869	1	2,869	3,696	0,057
		Grup içi	76,078	98	0,776		
		Toplam	78,948	99			
	ÇK	Gruplar arası	0,028	1	0,028	0,029	0,865
		Grup içi	94,528	98	0,965		
		Toplam	94,556	99			

Yapılan ANOVA testinde mobbing faktörlerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim Seviyesi

Çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğu (%53) lisans düzeyinde eğitime sahiptir (Şekil 20). Bu kişilerin mobbing faktörleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtların eğitim seviyelerine göre dağılımları ile istatistiki değerleri Tablo 20’de belirtilmiştir. Şekil 21’de ile eğitim seviyesine göre mobbing faktörlerinde oluşan farklılıklar gösterilmiştir.



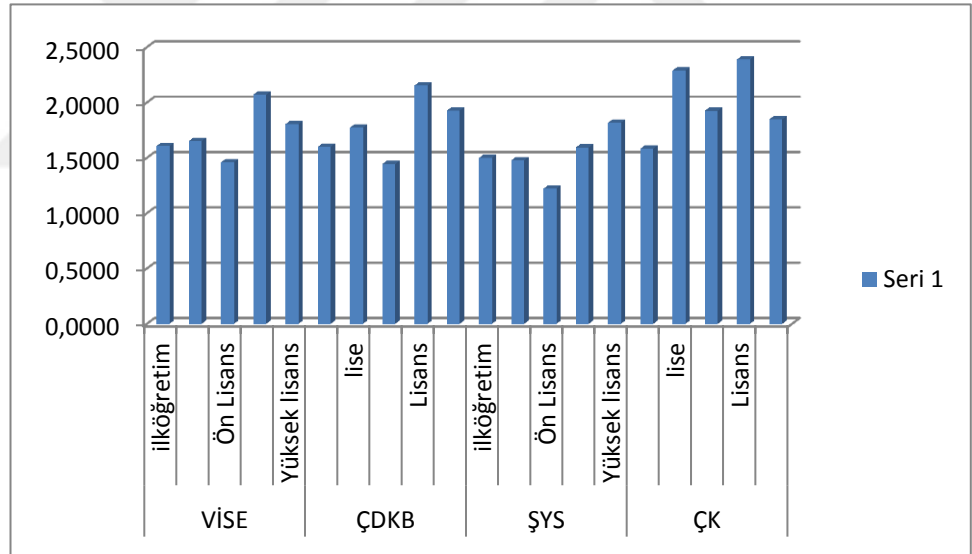
Şekil 20: Çalışmaya katılanların eğitim seviyelerine göre dağılımı

Tablo 20

Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığı

	Faktörler	Eğitim	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
Mobbing	VİSE	İlköğretim	1,6071	0,67637	0,5309	2,6834
		Lise	1,6522	0,64549	1,3730	1,9313
		Ön Lisans	1,4603	0,54994	1,0376	1,8830
		Lisans	2,0714	0,88497	1,8275	2,3154
		Yüksek lisans	1,8052	0,94117	1,1729	2,4375
	ÇDKB	İlköğretim	1,6000	0,48990	0,8205	2,3795
		Lise	1,7739	0,94447	1,3655	2,1823
		Ön Lisans	1,4444	0,61464	0,9720	1,9169
		Lisans	2,1547	0,99355	1,8809	2,4286
		Yüksek lisans	1,9273	0,96860	1,2766	2,5780

Tablo 20 (Devamı)					
Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığı					
Faktörler	Eğitim	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
				Alt Limit	Üst Limit
ŞYS	İlköğretim	1,5000	0,57735	0,5813	2,4187
	Lise	1,4783	0,91052	1,0845	1,8720
	Ön Lisans	1,2222	0,44096	0,8833	1,5612
	Lisans	1,5943	0,88283	1,3510	1,8377
	Yüksek lisans	1,8182	1,25045	0,9781	2,6582
ÇK	İlköğretim	1,5833	0,41944	0,9159	2,2507
	Lise	2,2899	0,93908	1,8838	2,6959
	Ön Lisans	1,9259	1,28860	0,9354	2,9164
	Lisans	2,3899	0,97124	2,1222	2,6576
	Yüksek lisans	1,8485	0,82143	1,2966	2,4003



Şekil 21: Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığı

Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığının bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p < 0,05$) (Tablo 21).

Tablo 21**Mobbing faktörlerinde eğitim seviyesi farklılığının etkisi**

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
MOBBİNG	VİSE	Gruplar arası	1,89	4	0,47	0,722	0,577
		Grup içi	167,91	257	0,65		
		Toplam	169,8	261			
	ÇDKB	Gruplar arası	3,83	4	0,96	1,052	0,381
		Grup içi	234,03	257	0,91		
		Toplam	237,86	261			
	ŞYS	Gruplar arası	5,55	4	1,39	1,865	0,117
		Grup içi	191,33	257	0,74		
		Toplam	196,88	261			
	ÇK	Gruplar arası	4,15	4	1,04	1,039	0,388
		Grup içi	256,53	257	1		
		Toplam	260,68	261			

Eğitim seviyesinin mobbing faktörlerinde etkisinin olmadığı görülmüş olup, Tablo 22 de Post-Hoc testi uygulanarak eğitim seviyesinin mobbing faktörleri üzerindeki fark daha belirgin hale getirilmiştir.

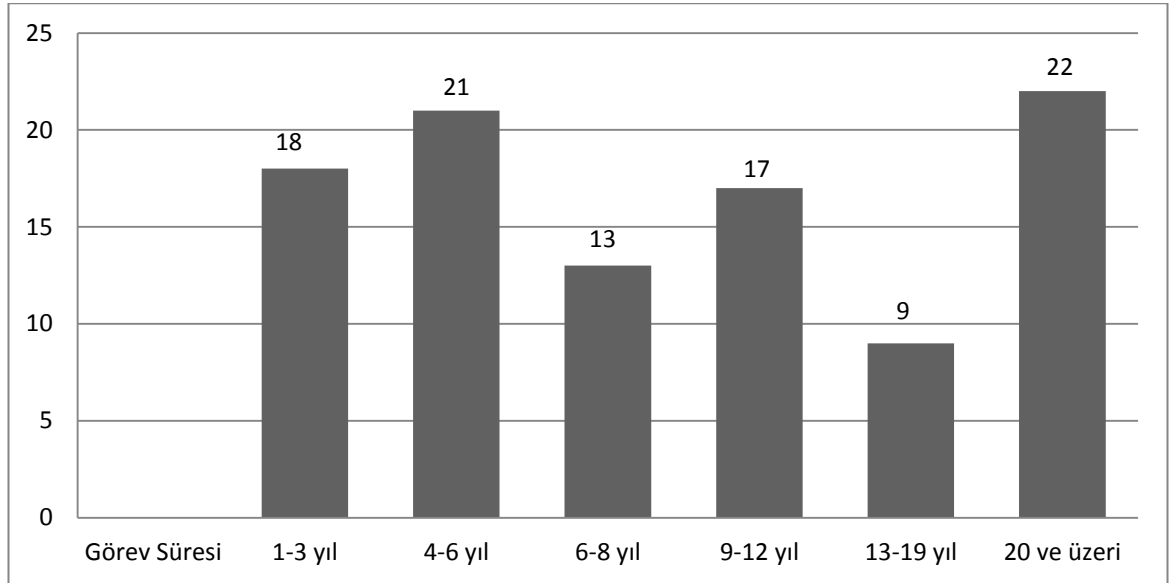
Tablo 22**Eğitim seviyesi farklılığı etkisinin faktörlere göre incelenmesi**

	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
MOBBİNG	İlköğretim	Lise	-0,04503	0,43955	1,000	-1,2674	1,1773
		Ön lisans	0,14683	0,48757	0,998	-1,2091	1,5027
		Lisans	-0,46429	0,42072	0,804	-1,6342	0,7057
		Yüksek lisans	-0,19805	0,47374	0,994	-1,5155	1,1194
	Lise	İlköğretim	0,04503	0,43955	1,000	-1,1773	1,2674
		Ön lisans	0,19186	0,31901	0,975	-0,6953	1,0790
		Lisans	-0,41925	0,20259	0,242	-0,9826	0,1441
		Yüksek lisans	-0,15302	0,29744	0,986	-0,9802	0,6741

Tablo 22 (Devamı)						
Eğitim seviyesi farklılığı etkisinin faktörlere göre incelenmesi						
(I)	(J)	Ortalama Farkı(I-J)	Std. Hata	P	Alt Limit	Üst Limit
Ön Lisans	İlköğretim	-0,14683	0,48757	0,998	-1,5027	1,2091
	Lise	-0,19186	0,31901	0,975	-1,0790	0,6953
	Lisans	-0,61111	0,29252	0,233	-1,4246	0,2023
	Yüksek lisans	-0,34488	0,36468	0,878	-1,3590	0,6693
Lisans	İlköğretim	0,46429	0,42072	0,804	-0,7057	1,6342
	Lise	0,41925	0,20259	0,242	-0,1441	0,9826
	Ön lisans	0,61111	0,29252	0,233	-0,2023	1,4246
	Yüksek lisans	0,26623	0,26883	0,859	-0,4813	1,0138
Yüksek lisans	İlköğretim	0,19805	0,47374	0,994	-1,1194	1,5155
	Lise	0,15302	0,29744	0,986	-0,6741	0,9802
	Ön lisans	0,34488	0,36468	0,878	-0,6693	1,3590
	Lisans	-0,26623	0,26883	0,859	-1,0138	0,4813

Deneyim

Çalışmaya katılanların %18'i 1-3 yıl, %21'i 4-6 yıl, %13'ü 6-8 yıl, %17'si 9-12 yıl, %9'u 13-19 yıl ve %22'si 20 ve üzerinde iş deneyimine sahiptir.

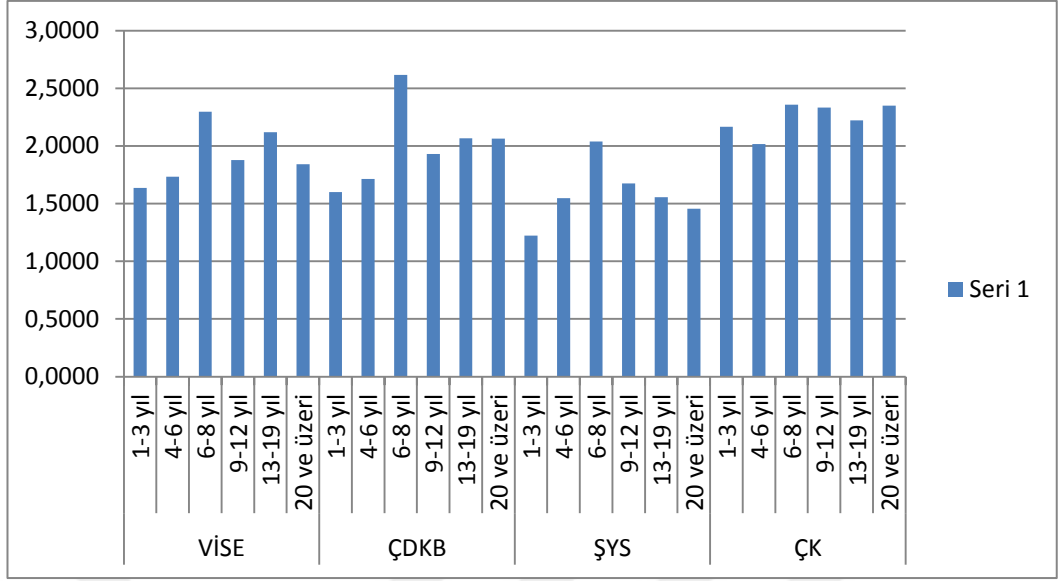


Şekil 22: Çalışmaya katılanların iş deneyimlerine göre dağılımı

Varlığını ispatlama ve sosyal engellemeler (VİSE), çalışma düzenine karşı baskılar (ÇDKB), şahsına yönelik saldırı (ŞYS) ve çevresel kısıtlamalar (ÇK) faktörlerinde 6-8 yıl aralığında görev yapanların daha yüksek olduğu Tablo 23'te görülmüştür.

Tablo 23
Mobbing faktörlerinde iş deneyimi farklılığı

Faktörler	Görev süresi	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
				Alt Limit	Üst Limit
VİSE	1-3 yıl	1,6349	0,61293	1,3301	1,9397
	4-6 yıl	1,7347	0,87194	1,3378	2,1316
	6-8 yıl	2,2967	0,78401	1,8229	2,7705
	9-12 yıl	1,8782	1,00945	1,3591	2,3972
	13-19 yıl	2,1190	0,97219	1,3718	2,8663
	20 ve üzeri	1,8409	0,70571	1,5280	2,1538
ÇDKB	1-3 yıl	1,6000	0,97256	1,1164	2,0836
	4-6 yıl	1,7143	0,75252	1,3717	2,0568
	6-8 yıl	2,6154	0,93972	2,0475	3,1833
	9-12 yıl	1,9294	1,08384	1,3722	2,4867
	13-19 yıl	2,0667	0,91104	1,3664	2,7670
	20 ve üzeri	2,0636	0,89525	1,6667	2,4606
ŞYS	1-3 yıl	1,2222	0,46089	0,9930	1,4514
	4-6 yıl	1,5476	0,74001	1,2108	1,8845
	6-8 yıl	2,0385	1,19829	1,3143	2,7626
	9-12 yıl	1,6765	1,01460	1,1548	2,1981
	13-19 yıl	1,5556	1,01379	0,7763	2,3348
	20 ve üzeri	1,4545	0,89853	1,0562	1,8529
ÇK	1-3 yıl	2,1667	0,72536	1,8060	2,5274
	4-6 yıl	2,0159	0,90968	1,6018	2,4300
	6-8 yıl	2,3590	0,71312	1,9280	2,7899
	9-12 yıl	2,3333	1,04083	1,7982	2,8685
	13-19 yıl	2,2222	0,98601	1,4643	2,9801
	20 ve üzeri	2,3485	1,31123	1,7671	2,9299



Şekil 23: Mobbing faktörlerinde iş deneyimi farklılığı

Deneyim farklılığının mobbing faktörlerine ne şekilde etki ettiğinin belirlenebilmesi için yapılan ANOVA’da, farklılaşma tespit edilmemiştir ($p < 0,05$). (Tablo 24)

Tablo 24
Mobbing faktörlerinde deneyimin farklılığının etkisi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
MOBBİNG	VİSE	Gruplar arası	4,324	5	0,865	1,284	0,277
		Grup içi	63,292	94	0,673		
		Toplam	67,615	99			
	ÇDKB	Gruplar arası	9,538	5	1,908	2,234	0,057
		Grup içi	80,269	94	0,854		
		Toplam	89,806	99			
	ŞYS	Gruplar arası	5,506	5	1,101	1,409	0,228
		Grup içi	73,442	94	0,781		
		Toplam	78,948	99			
	ÇK	Gruplar arası	1,741	5	0,348	0,353	0,879
		Grup içi	92,814	94	0,987		
		Toplam	94,556	99			

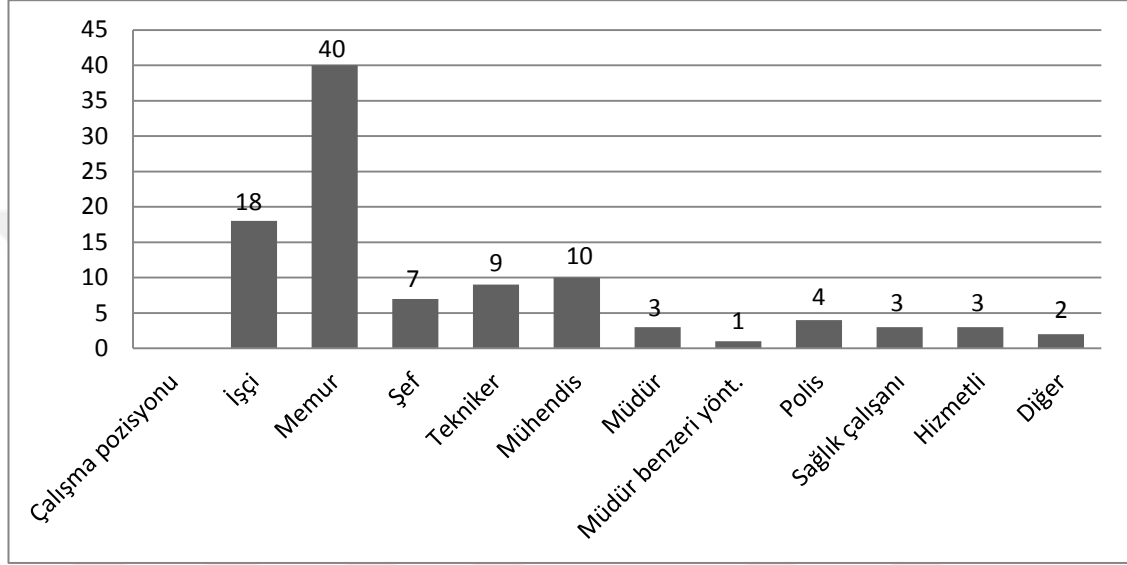
ANOVA testi sonucunda elde edilen bulgulardan anlamlı bir farklılık bulunmamakta olup, Post-Hoc testi ile kontrol edilerek sonuçlar Tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25
Post-Hoc test sonuçları

	(I)	(J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven Aralığı	
						Alt Limit	Üst Limit
MOBBİNG	1-3 yıl	4-6 yıl	-0,09977	0,26357	0,999	-0,8666	0,6670
		6-8 yıl	-0,66178	0,29866	0,240	-1,5307	0,2071
		9-12 yıl	-0,24323	0,27751	0,951	-1,0506	0,5641
		13-19 yıl	-0,48413	0,33499	0,699	-1,4587	0,4905
		20 ve üzeri	-0,20599	0,26079	0,969	-0,9647	0,5527
	4-6 yıl	1-3 yıl	0,09977	0,26357	0,999	-0,6670	0,8666
		6-8 yıl	-0,56201	0,28958	0,384	-1,4045	0,2805
		9-12 yıl	-0,14346	0,26771	0,995	-0,9223	0,6354
		13-19 yıl	-0,38435	0,32692	0,847	-1,3355	0,5668
		20 ve üzeri	-0,10622	0,25034	0,998	-0,8345	0,6221
	6-8 yıl	1-3 yıl	0,66178	0,29866	0,240	-0,2071	1,5307
		4-6 yıl	0,56201	0,28958	0,384	-0,2805	1,4045
		9-12 yıl	0,41855	0,30232	0,736	-0,4610	1,2981
		13-19 yıl	0,17766	0,35582	0,996	-0,8575	1,2129
		20 ve üzeri	0,45579	0,28705	0,609	-0,3793	1,2909
	9-12 yıl	1-3 yıl	0,24323	0,27751	0,951	-0,5641	1,0506
		4-6 yıl	0,14346	0,26771	0,995	-0,6354	0,9223
		6-8 yıl	-0,41855	0,30232	0,736	-1,2981	0,4610
		13-19 yıl	-0,24090	0,33826	0,980	-1,2250	0,7432
		20 ve üzeri	0,03724	0,26498	1,000	-0,7337	0,8081
	13-19 yıl	1-3 yıl	0,48413	0,33499	0,699	-0,4905	1,4587
		4-6 yıl	0,38435	0,32692	0,847	-0,5668	1,3355
		6-8 yıl	-0,17766	0,35582	0,996	-1,2129	0,8575
		9-12 yıl	0,24090	0,33826	0,980	-0,7432	1,2250
		20 ve üzeri	0,27814	0,32468	0,956	-0,6665	1,2227
	20 ve üzeri	1-3 yıl	0,20599	0,26079	0,969	-0,5527	0,9647
		4-6 yıl	0,10622	0,25034	0,998	-0,6221	0,8345
		6-8 yıl	-0,45579	0,28705	0,609	-1,2909	0,3793
9-12 yıl		-0,03724	0,26498	1,000	-0,8081	0,7337	
13-19 yıl		-0,27814	0,32468	0,956	-1,2227	0,6665	

Unvan

Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının en büyük dilimini %40 oranla memur unvanına sahip kişiler oluşturmaktadır (Şekil 24). Bu kişilerin mobbing faktörleriyle ilgili sorulara verdikleri yanıtların unvan farklılıklarına göre dağılımları ile istatistiki değerleri Tablo 26’da gösterilmektedir. Şekil 25’te ise unvana göre mobbing faktörlerinde oluşan farklılıklar gösterilmiştir.



Şekil 24: Çalışmaya katılanların unvanlarına göre dağılımı

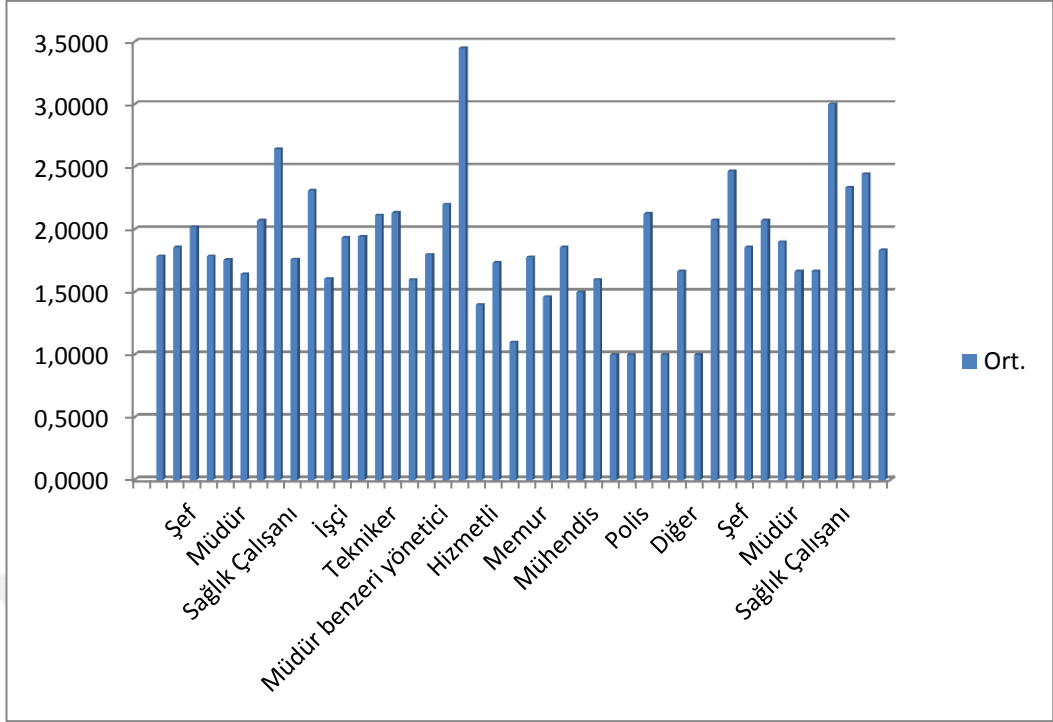
Varlığını ispatlama ve sosyal engellemeler (VİSE) faktörlerinde, çalışma düzenine karşı baskılar (ÇDKB), şahsına yönelik saldırı (ŞYS) ve çevresel kısıtlamalar (ÇK) faktörlerinde polis unvanında olanların daha yüksek olduğu Tablo 26’da görülmüştür.

Tablo 26

Mobbing faktörlerinde unvan farklılığı

Faktörler	Unvan	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
				Alt Limit	Üst Limit
VİSE	İşçi	1,7857	1,00807	1,2844	2,2870
	Memur	1,8571	0,75714	1,6150	2,0993
	Şef	2,0204	1,11706	0,9873	3,0535
	Tekniker	1,7857	0,61029	1,3166	2,2548
	Mühendis	1,7571	0,90551	1,1094	2,4049
	Müdür	1,6429	0,58467	0,1905	3,0953
	Müdür benzeri yönetici	2,0714	-	-	-
	Polis	2,6429	0,62543	1,6477	3,6380

Tablo 26 (Devamı)					
Mobbing faktörlerinde unvan farklılığı					
	Unvan	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
				Alt Limit	Üst Limit
VİSE	Sağlık Çalışanı	1,7619	0,69375	0,0385	3,4853
	Hizmetli	2,3095	1,20867	-0,6930	5,3120
	Diğer	1,6071	0,75761	-5,1998	8,4140
ÇDKB	İşçi	1,9333	1,13345	1,3697	2,4970
	Memur	1,9450	0,85213	1,6725	2,2175
	Şef	2,1143	1,13641	1,0633	3,1653
	Tekniker	2,1333	0,82462	1,4995	2,7672
	Mühendis	1,6000	0,86923	0,9782	2,2218
	Müdür	1,8000	0,91652	-0,4767	4,0767
	Müdür benzeri yönetici	2,2000	-	-	-
	Polis	3,4500	0,97125	1,9045	4,9955
	Sağlık Çalışanı	1,4000	0,69282	-0,3211	3,1211
	Hizmetli	1,7333	0,64291	0,1363	3,3304
	Diğer	1,1000	0,14142	-0,1706	2,3706
ŞYS	İşçi	1,7778	1,39560	1,0838	2,4718
	Memur	1,4625	0,59256	1,2730	1,6520
	Şef	1,8571	1,06904	0,8684	2,8458
	Tekniker	1,5000	0,50000	1,1157	1,8843
	Mühendis	1,6000	1,34990	0,6343	2,5657
	Müdür	1,0000	0,00000	1,0000	1,0000
	Müdür benzeri yönetici	1,0000	-	-	-
	Polis	2,1250	0,25000	1,7272	2,5228
	Sağlık Çalışanı	1,0000	0,00000	1,0000	1,0000
	Hizmetli	1,6667	0,57735	0,2324	3,1009
	Diğer	1,0000	0,00000	1,0000	1,0000
ÇK	İşçi	2,0741	1,18573	1,4844	2,6637
	Memur	2,4667	0,98652	2,1512	2,7822
	Şef	1,8571	0,89974	1,0250	2,6893
	Tekniker	2,0741	0,84620	1,4236	2,7245
	Mühendis	1,9000	0,86138	1,2838	2,5162
	Müdür	1,6667	0,57735	0,2324	3,1009
	Müdür benzeri yönetici	1,6667	-	-	-
	Polis	3,0000	1,05409	1,3227	4,6773
	Sağlık Çalışanı	2,3333	0,00000	2,3333	2,3333
	Hizmetli	2,4444	1,07152	-0,2174	5,1062
	Diğer	1,8333	0,23570	-0,2844	3,9510



Şekil 25 : Mobbing faktörlerinde unvan farklılığı

Mobbing faktörlerinde unvan farklılığının etkisi incelendiğinde unvan farklılığının bir etkisinin olmadığı görülmektedir (Tablo 27).

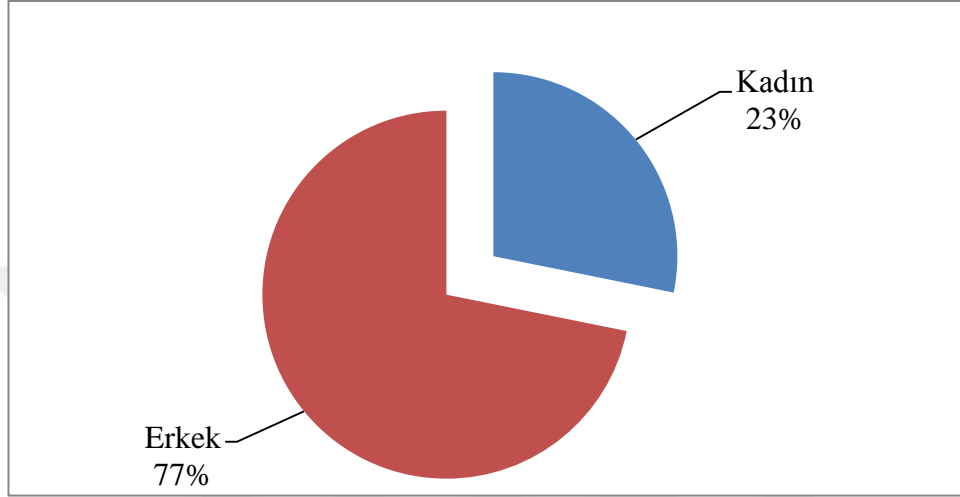
Tablo 27

Mobbing faktörlerinde unvan farklılığının etkisi

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	
MOBBING	VİSE	Gruplar arası	3,821	10	0,382	0,533	0,862
		Grup içi	63,794	89	0,717		
		Toplam	67,615	99			
	ÇDKB	Gruplar arası	13,342	10	1,334	1,553	0,134
		Grup içi	76,464	89	0,859		
		Toplam	89,806	99			
	ŞYS	Gruplar arası	6,031	10	0,603	0,736	0,689
		Grup içi	72,916	89	0,819		
		Toplam	78,948	99			
	ÇK	Gruplar arası	9,084	10	0,908	0,946	0,496
		Grup içi	85,472	89	0,960		
		Toplam	94,556	99			

Yöneticinin Cinsiyeti

Ankete katılan çalışanların yöneticilerin %77'si erkek, %23'ü kadındır. Anketin analizinde mobbinge maruz kaldım, tepkimi verdim cevabını verenlerin yöneticilerinin %46'sı erkek, %16'sı kadın olduğu Şekil 29'da görülmüştür. Bu bağlamda yöneticinin cinsiyeti önem arz etmektedir.



Şekil 26: Ankete katılanların yöneticilerinin cinsiyet dağılımı

ÇDKB faktöründe yöneticinin cinsiyet farklılığında erkeklerin ortalaması kadınların ortalamasına en yakın düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 28

Mobbingin faktörlerinde yöneticinin cinsiyet farklılığı

	Faktörler	Yönetici	Ort.	Std. Sapma	%95 Güven aralığı	
					Alt Limit	Üst Limit
Mobbing	VİSE	Kadın	1,91	0,94	1,54	2,32
		Erkek	1,85	0,79	1,70	2,02
	ÇDKB	Kadın	1,94	1,10	1,52	2,42
		Erkek	1,95	0,91	1,76	2,16
	ŞYS	Kadın	1,67	1,02	1,30	2,13
		Erkek	1,51	0,85	1,35	1,73
	ÇK	Kadın	2,50	1,14	2,06	3,00
		Erkek	2,15	0,91	1,95	2,35

Mobbing faktörlerinde yöneticinin cinsiyet farklılığının etkisi olmadığı görülmüştür. VİSE (0,05<0,788), ÇDKB (0,05<0,963), ŞYS (0,05<0,470) ve ÇK (0,05<0,126) faktörleri anlamlılık düzeyi olan 0,05 değerinin üstünde çıkmıştır. (Tablo 29)

Tablo 29
Mobbing faktörlerinde yöneticinin cinsiyet farklılığının etkisi

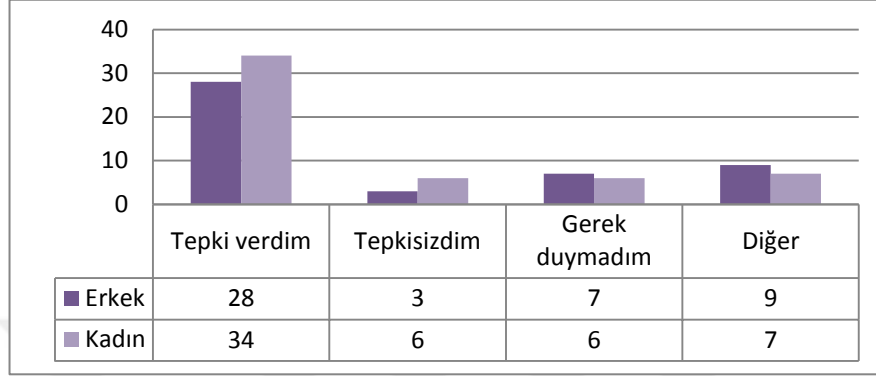
			Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
MOBBİNG	KGYE	Gruplar arası	0,050	1	0,05	0,072	0,788
		Grup içi	67,565	98	0,689		
		Toplam	67,615	99			
	ÇYKS	Gruplar arası	0,002	1	0,002	0,002	0,963
		Grup içi	89,804	98	0,916		
		Toplam	89,806	99			
	BDSYS	Gruplar arası	0,422	1	0,422	0,527	0,47
		Grup içi	78,525	98	0,801		
		Toplam	78,948	99			
	SİYS	Gruplar arası	2,241	1	2,241	2,379	0,126
		Grup içi	92,314	98	0,942		
		Toplam	94,556	99			

Tablo 30**Çözüm Yolları” soruları ile ilgili alınan cevapların dağılımı**

		n	%
1-Psikolojik taciz davranışın (Mobbing)maruz kaldığınızda nasıl bir mücadele yöntemi seçtiniz ya da seçerdiniz?	Tepkisizdim	9	9
	Tepkimi verdim	62	62
	Gerek duymadım	13	13
	Diğer	16	16
2-Mobbing üzerine araştırma;	Yaptım	19	19
	Yaparım	19	19
	Yapmadım	60	60
	Diğer	2	2
3-Yetkili makamlara sözlü ve yazılı;	Bulundum	15	15
	Bulunurum	40	40
	Bulmaya gerek duymadım	34	34
	Diğer	11	11
4-İş arkadaşından ve çevrem destek;	İstedim	8	8
	İsterim	68	68
	İstemem	18	18
	Diğer	6	6
5-Yasal olarak haklarımı;	Aradım	3	3
	Ararım	81	81
	Aramam	9	9
	Diğer	7	7
6-Sendikadan yardım;	İstedim	20	20
	İsterim	48	48
	İstemem	32	32
	Diğer	0	0
7-Mobbinge mücadele eden derneklerden yardım;	İstedim	3	3
	İsterim	52	52
	İstemem	31	31
	Diğer	14	14
8-Psikolojim bozuldu, destek;	Aldım	6	6
	Alırım	66	66
	Almam	15	15
	Diğer	13	13
9-ALO 170(Psikolojik Destek Hattı)	Aradım	0	0
	Ararım	47	47
	Aramam	37	37
	Diğer	16	16

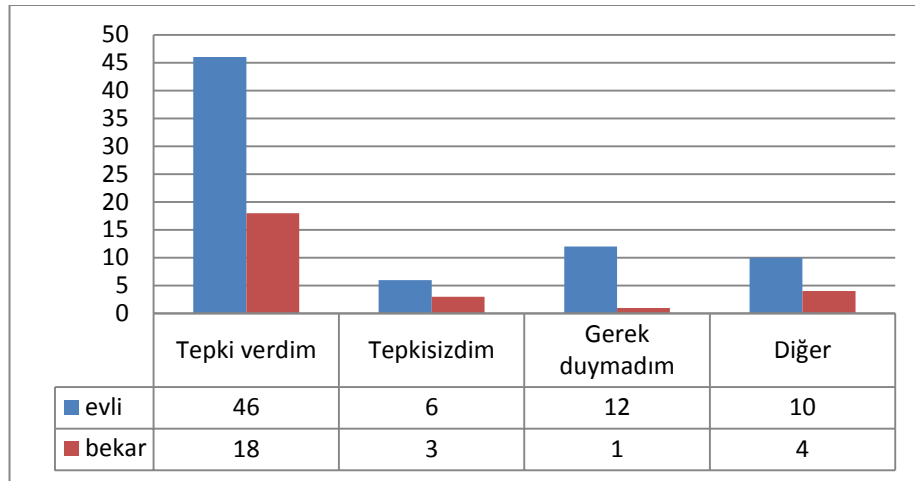
1) “Psikolojik taciz davranışına (Mobbing) maruz kaldığınızda nasıl bir mücadele yöntemi seçtiniz ya da seçerdiniz?” sorusunun ankete katılanların cinsiyeti üzerindeki dağılımı şekil 27’de gösterilmiştir.

Kadınların mobbinge karşı erkeklerden daha çok tepki verdiği görülmektedir.



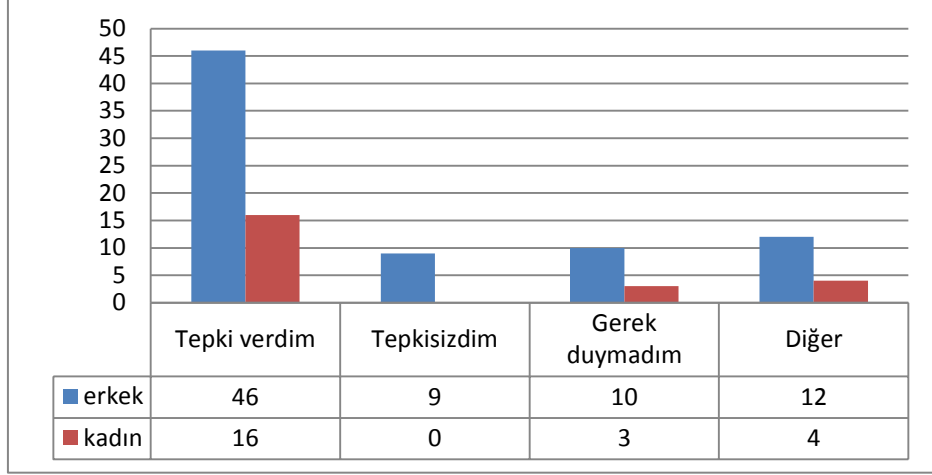
Şekil 27: Mobbingin cinsiyete göre dağılımı

Psikolojik tacize evli olanlar, bekar olanlardan daha fazla tepki verdiği görülmektedir. Mobbinge maruz kalıp tepki vermeye duyarsız kalan evli kadınların oranı ise %12’dir. Mağdur olan evlilerin mobbing uygulandığında tepkisizdim %6 iken, bekarlarda bu oran %3 olarak görülmektedir.



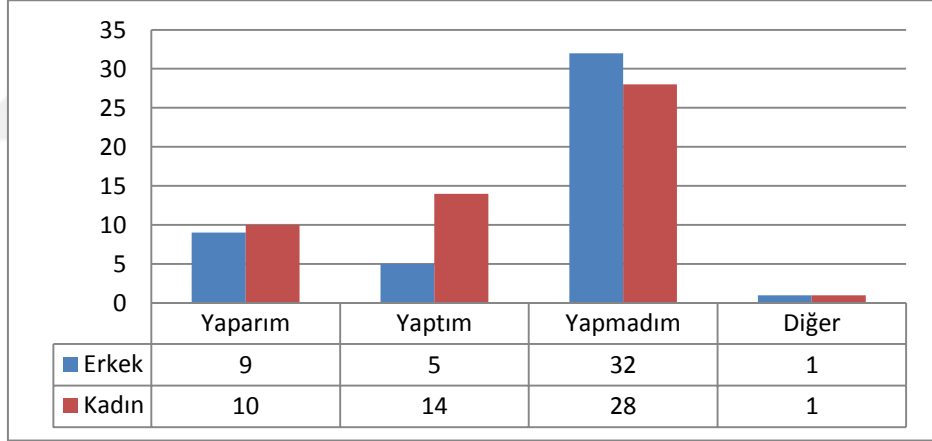
Şekil 28: Mobbingin medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kalanların yöneticileri %46 erkek, %16’sı kadındır. Çalışanların yöneticilerinin toplamda %77’si erkektir. Mobbing uygulayan yöneticiler çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir.



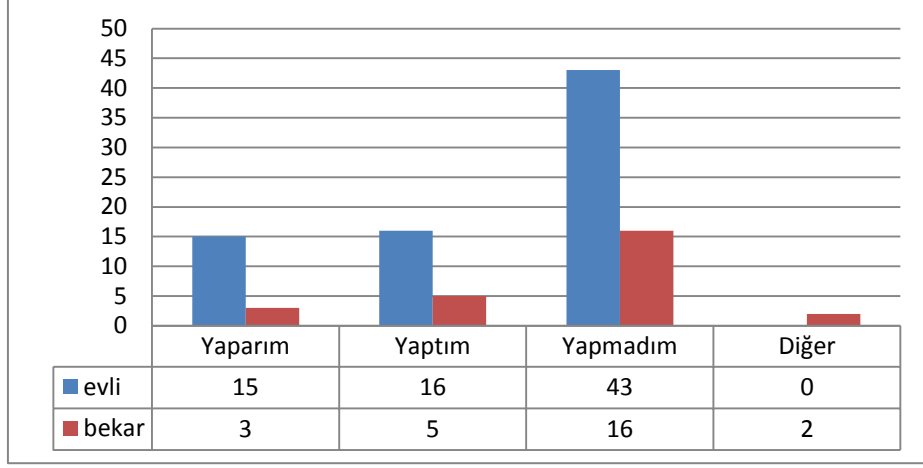
Şekil 29 : Mobbinge uğrayanların yöneticilerinin cinsiyete göre dağılımı

2) “Mobbing üzerine araştırma” sorusunun noktalı yere verilen yapmadım cevabına %32’si erkek, % 28’i kadından oluşmaktadır. Mobbinge maruz kalan kadınların erkeklerden daha çok bu durum hakkında araştırma yaptığı görülmüştür.



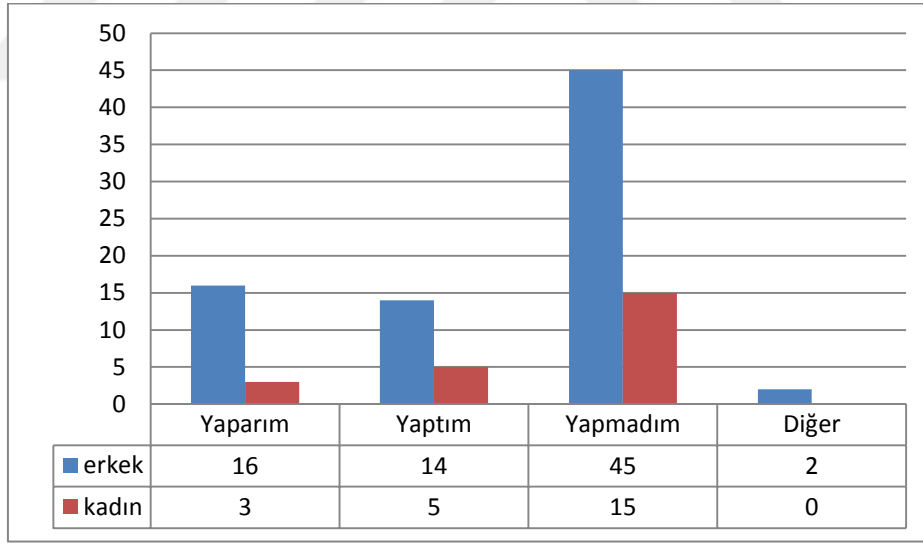
Şekil 30: Mobbing hakkında araştırmaların cinsiyete göre dağılımı

Mobbing üzerine araştırma yapmadım cevabını verenler %43’ü evli %16’sı bekârdır, bu duruma maruz kalanların evli çalışanların %16 yaptığını, %15 ise yapacağını belirtmiştir. Cinsiyet farklılığında evli olanların daha fazla hassas olduğu göze çarpmıştır. (Şekil 31)



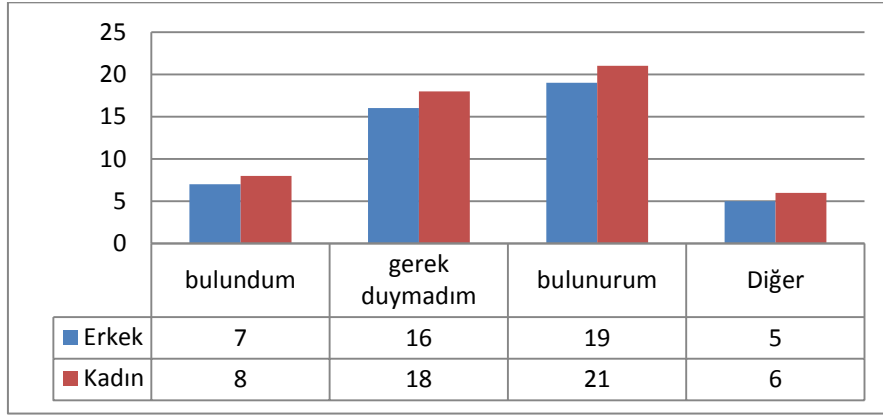
Şekil 31: Mobbing hakkında araştırmaların medeni duruma göre dağılımı

Mobbing üzerine araştırma yapmadım cevabını veren evli erkeklerin yöneticilerinde erkek olduğu görülmektedir. Erkeklerin, aynı cinsteki yöneticilerine karşı tepkileri kadın çalışanların erkek yöneticilerine olan tepkilerinden daha az olduğu görülmüştür.



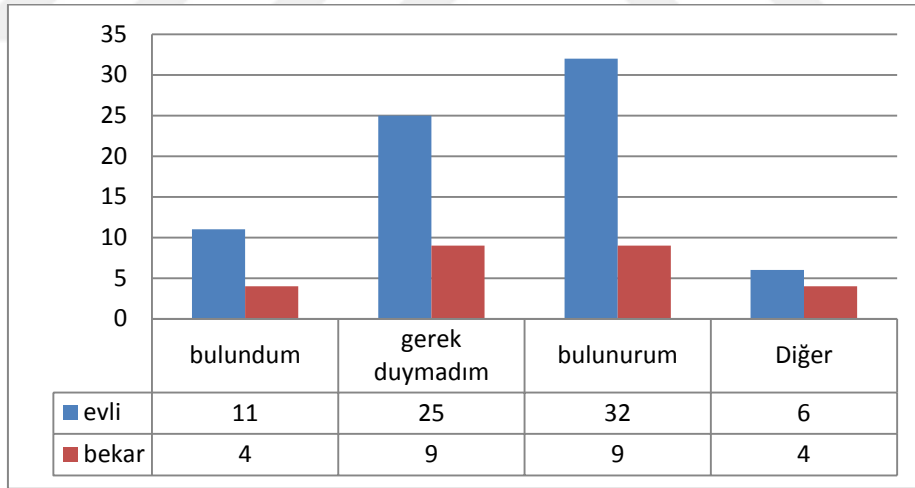
Şekil 32: Mobbing araştırmalarının yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

3)“Yetkili Makamları sözlü ve yazılı bildirimde” sorusunun noktalı yere bulunurum verilen cevaba %19’u erkekler, % 21’i kadınlardan oluşmaktadır.



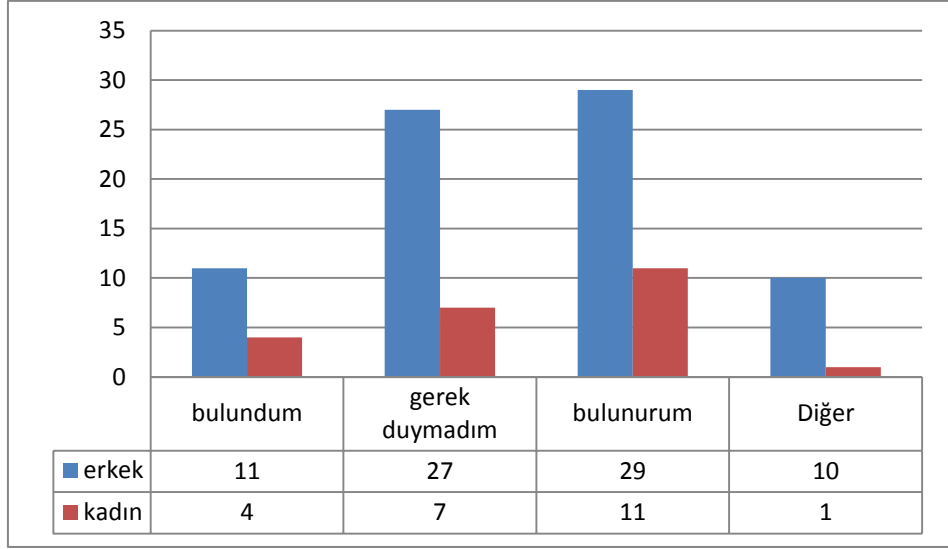
Şekil 33: Şikayetlerin cinsiyete göre dağılımı

Mobbinge maruz kalanların yetkili makamlara sözlü ve yazılı bildirimde bulundum cevabını verenler %11’i evli %4’ü bekâr olurken, bulunurum cevabını evli olanlar %32 bekar olanlar ise % 9 gibi yüksek fark ile yanıtlanmıştır. Bu sorunun cevabına evli olanların daha tepkili olduğu görülmüştür.



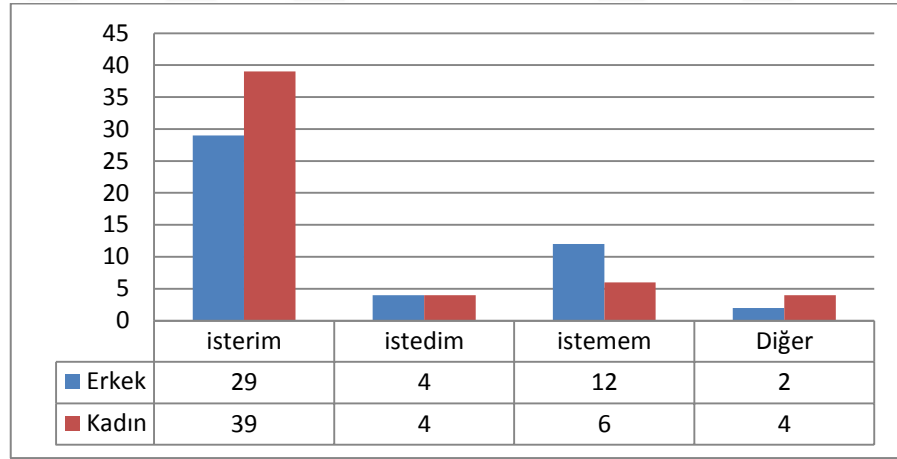
Şekil 34: Şikayetlerin medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kalan mağdurluların sözlü veya yazılı bildirimde bulundum cevabını verenler evli kadınların yöneticileri % 11 ile erkek, %4 ise kadın olduğu şekil 34’te gösterilmiştir.



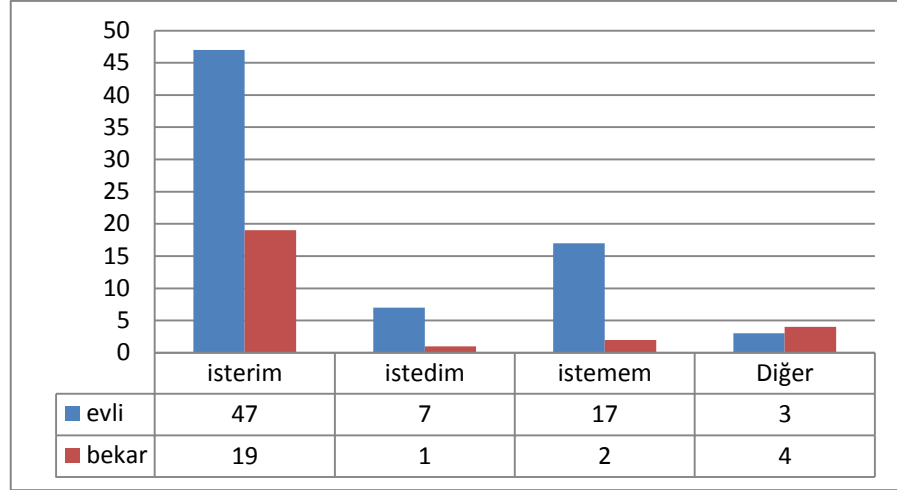
Şekil 35 : Şikayetlerin yöneticilerin cinsiyet durumuna göre dağılımı

4) “İş arkadaşım ve çevremden destek” sorusunun noktalı yere verilen isterim cevabına %29’u erkek, % 39’u kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar , erkeklere göre daha çok çözüm bulma yolundadır. Bu soruya %12 oranı istemem cevabını verenler erkeklerin sosyal çevresine sorunların paylaşmadığını ortaya koymuştur.



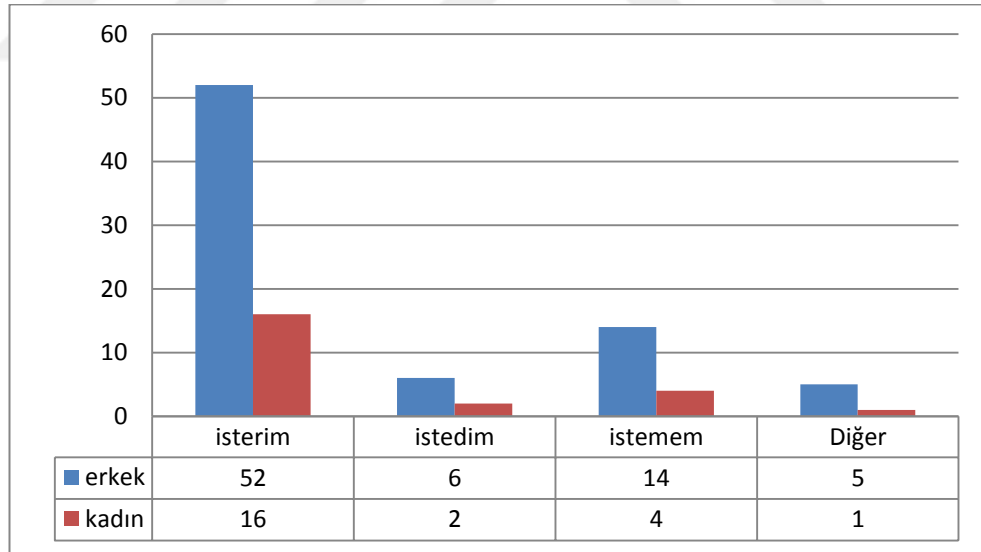
Şekil 36 : Destek talebinin cinsiyete göre dağılımı

Mobbinge maruz kalanların çevremden ve iş arkadaşlarımdan destek istedim cevabını verenlerin %7’si evli, %1’i bekâr olurken, istemem cevabının evli olanlar %15 farkla yanıtlanmıştır. Bu soruya istemem cevabını veren evli çalışan kesim kendi içerisinde bir aile olarak gördüğünden çevresine sorunlarını paylaşmadığı yorumu çıkarılmıştır.



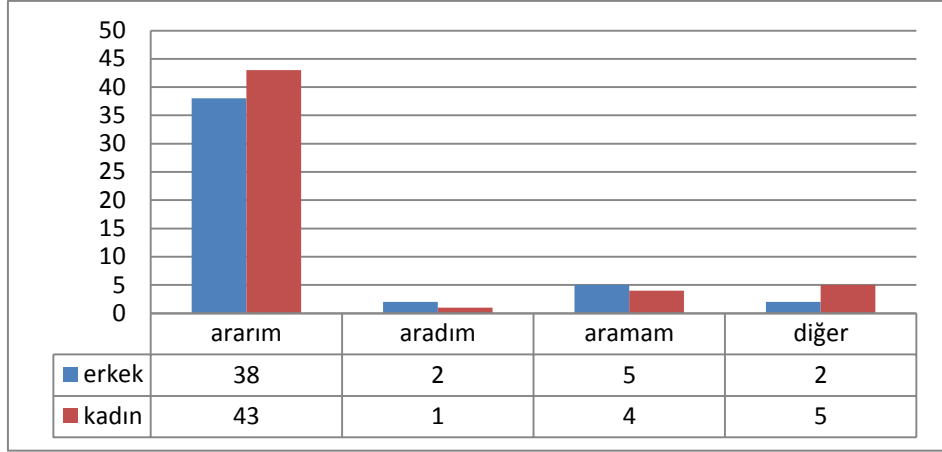
Şekil 37: Destek talebinin medeni duruma göre dağılımı

Mağdurların çevresinden ve iş arkadaşlarından destek isterim cevabını veren evli kadınların (Şekil 36 ve 37), yöneticileri erkek olduğu görülmüştür (şekil 38). Kadınların erkek yöneticiler karşısında mobbinge maruz kalmayı istemeyerek, çözüm yolu bulmak için daha çok mücadele ettiği görülmüştür.



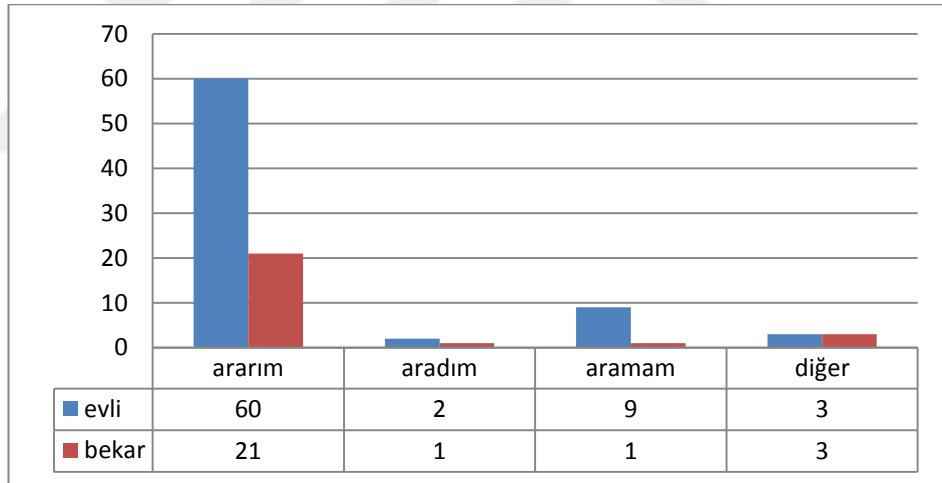
Şekil 38: Destek talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

5) “Yasal olarak haklarımı” sorusunun noktalı yere verilen ararım cevabına %38’i erkek, % 43’ü kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla haklarını aramaktadır. Mobbinge maruz kaldığında yasal hakkımı aramam diyen erkekler %5 iken, kadınlar %4 olduğu görülmüştür.



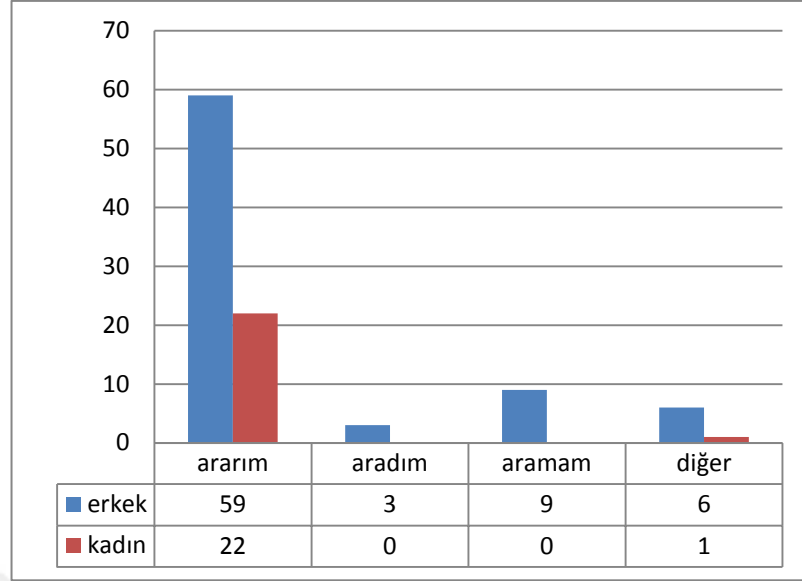
Şekil 39: Yasal hak taleplerinin cinsiyete göre dağılımı

5) Mobbinge maruz kaldığınız ya da kalacağınızda yasal olarak haklarınızı ararım cevabını verenler %60'ı evli %21'i bekârdır. Bekâr olanlar, psikolojik baskıyı evli olanlara göre daha fazla kabullendikleri görülmüştür.



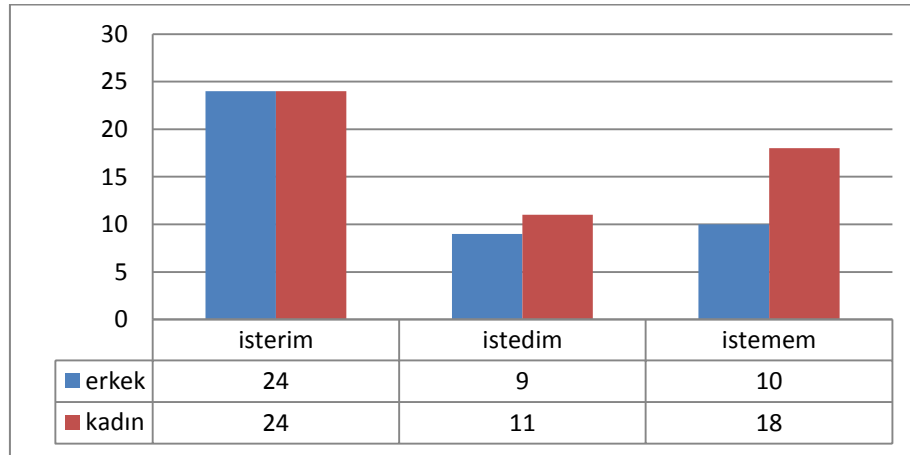
Şekil 40: Yasal hak taleplerinin medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kaldığınız ya da kalacağınızda yasal olarak haklarınızı ararım cevabını verenlerin yöneticisinin %59'u erkek %22'i kadındır. Erkek yöneticiler, evli olan kadın çalışanlarına karşı tepkileri daha fazla olduğundan, kadınların karşı cins yöneticilerine tepkisiz kalmadığı görülmektedir.



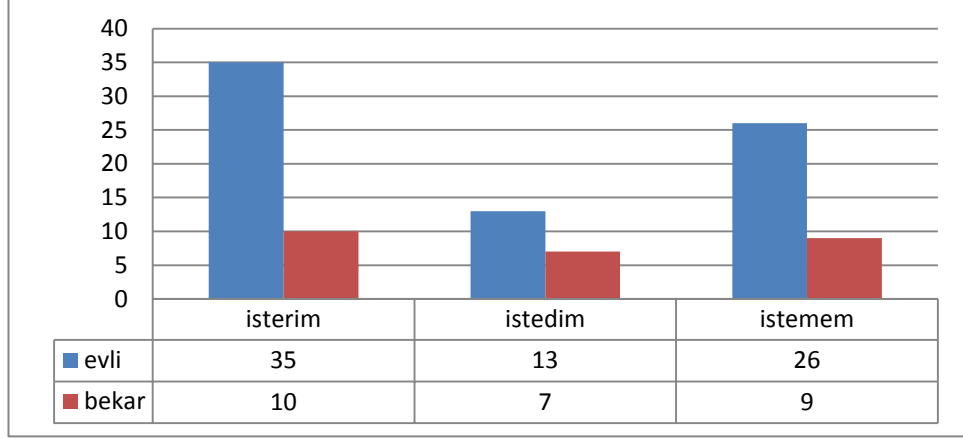
Şekil 41: Yasal hak taleplerinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

6) "Sendikadan yardım "sorusunun noktalı yere verilen isterim cevabının eşit oranda %24'ü erkekler, % 24'ü kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların istemem cevabı erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da sendikaların kadın çalışanlara mobbing ile mücadelede de daha fazla destek vermeleri gerektiği düşünülmektedir.



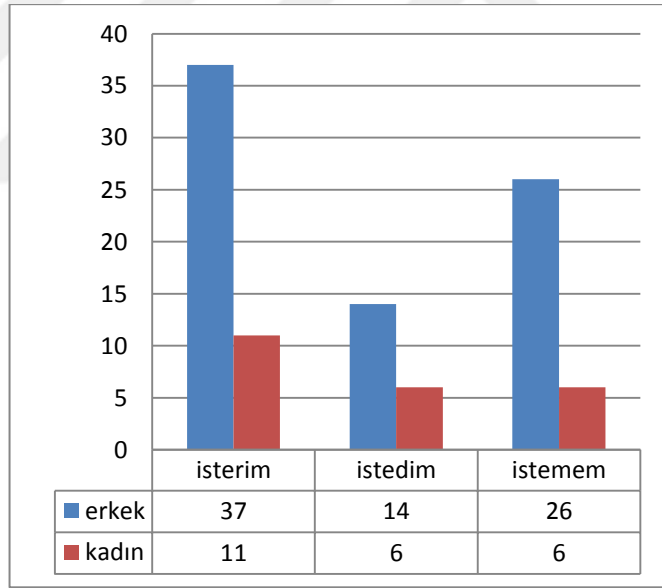
Şekil 42: Sendikadan yardım talebinin cinsiyetine göre dağılımı

Mobbinge maruz kalanların sendikadan yardım istedikim cevabını verenler %13'ü evli, %7'si bekârdır. Bu soruya yüksek oranla "istemem" cevabını veren evli çalışanların mobbing ile mücadelede de sendikaların desteklerini araştırmaları gerekmektedir.



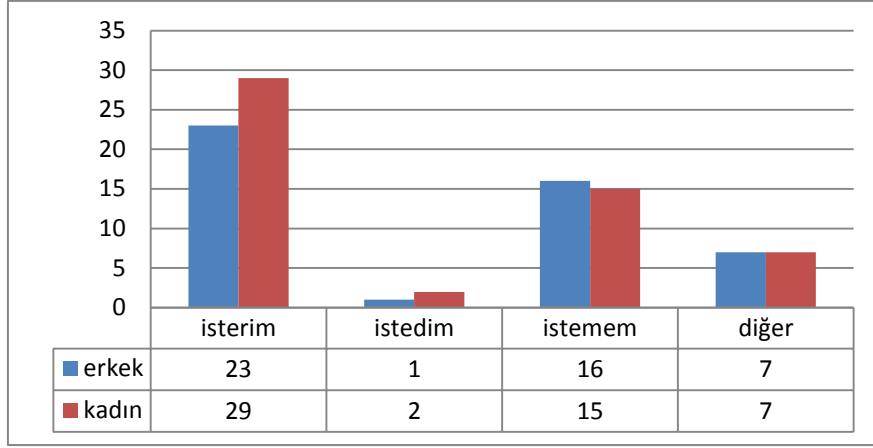
Şekil 43: Sendikadan yardım talebinin medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kalanların sendikadan yardım istediklerini verenler evli kadınların yöneticisi %14'ü erkek, %6'sı kadındır. Erkek yöneticiler daha fazla mobbing uyguladığı ve çalışanlara mücadele etmede baskı yaptığı Şekil 44'te görülmüştür.



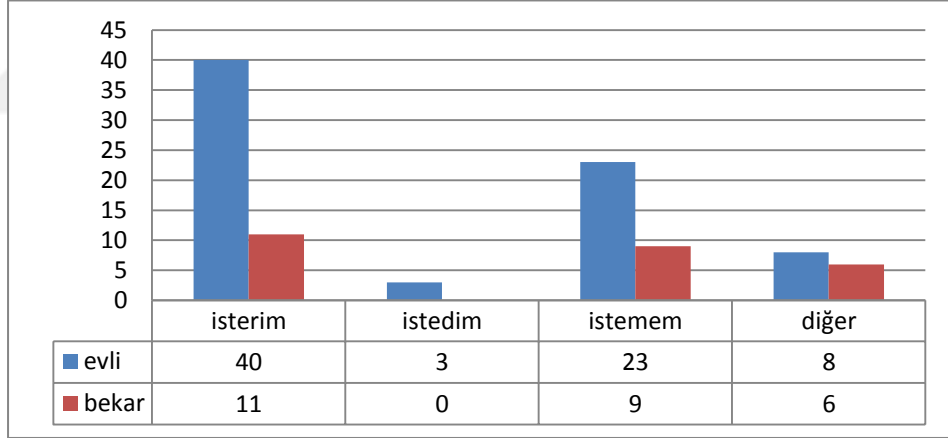
Şekil 44: Sendikadan yardım talebinin yöneticilerin cinsiyete göre dağılımı

7) “Mobbingle mücadele eden derneklerden yardım” sorusunun noktalı yere verilen isterim cevabına %23'ü erkek, %29'u kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların istemem cevabı erkeklerden daha az olduğu görülmüştür. Mobbingle mücadele eden derneklerin çalışanlara derneğin amaçları ve desteklerini anlatmaları, bu soruya “istemem” cevabını verenlerin oranını düşürmesini sağlayacaktır.



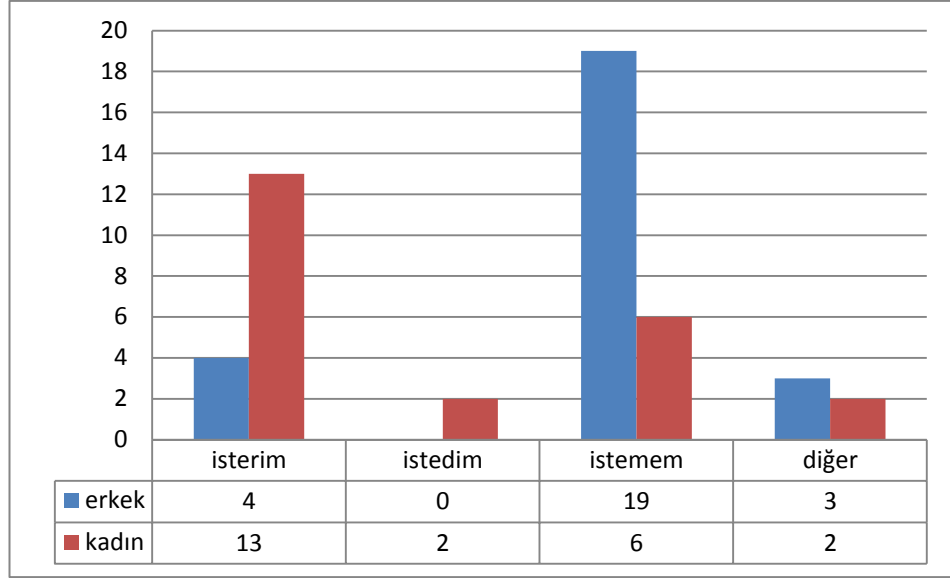
Şekil 45: Derneklerden yardım talebinin cinsiyete göre dağılımı

Mobbing ile mücadele eden derneklerden yardım isterim cevabını verenler %40'ı evli, %11'i bekârdır. İstemem cevabının oranında da evli olanlar daha çok bulunmaktadır. Evli çalışanların sivil toplum kuruluşlarından daha fazla destek talep etmeleri gerekmektedir.



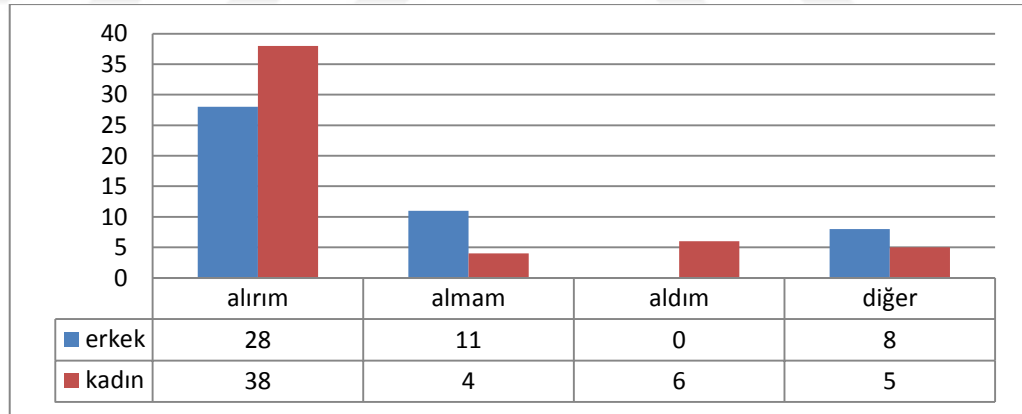
Şekil 46: Derneklerden yardım talebinin medeni duruma göre dağılımı

Mobbing ile mücadele eden derneklerden yardım isterim cevabını veren, evli kadınların yöneticileri %4'ü erkek, %13'ü kadındır.



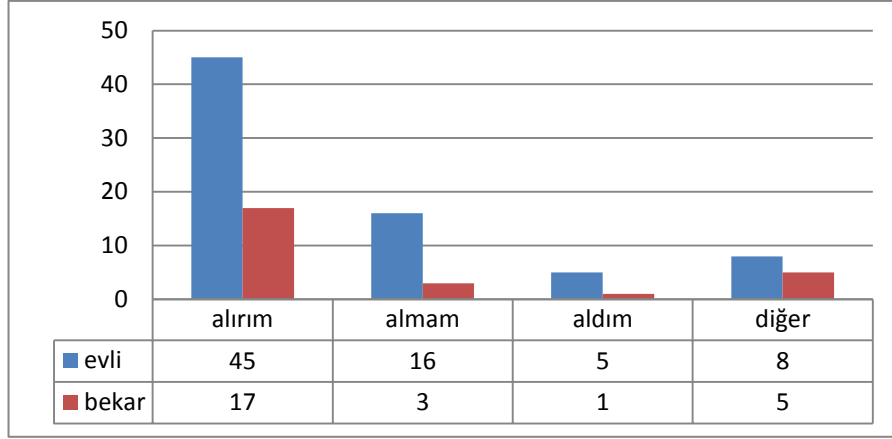
Şekil 47: Derneklerden yardım talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

8)” Psikolojim bozuldu, destek “sorusunun noktalı yere verilen “alırım “ cevabına %28’ü erkek, % 38’i kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerin psikolojik destek “alman” cevabının yüksek olmasında, mobbinge maruz kalmasının ruhsal yönden bozukluk olduğunu kabul etmemesi bu oranda etkili olduğu düşünülmektedir.



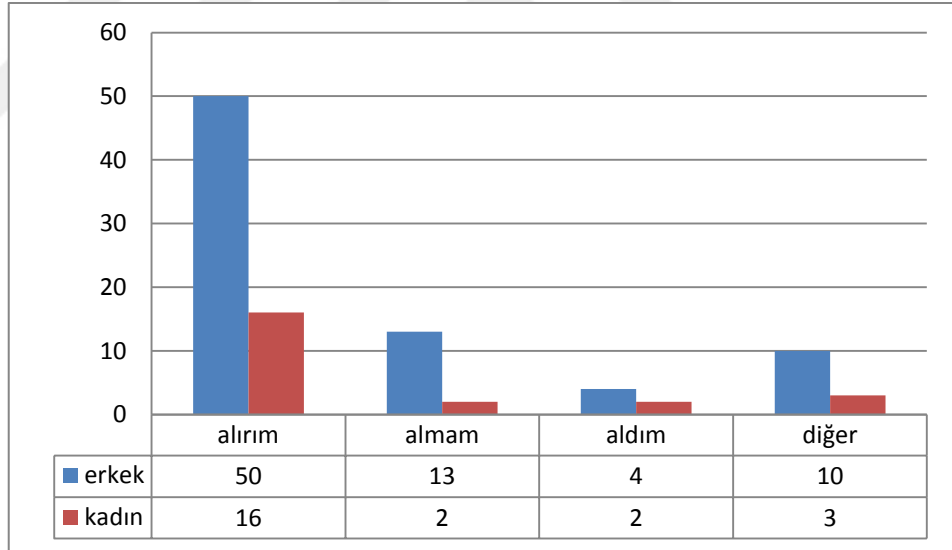
Şekil 48: Psikolojik destek talebinin cinsiyete göre dağılımı

Mobbinge maruz kalacağımızda psikolojik destek alırım cevabını verenler %45’i evli, %17’si bekârdır. Bu soruya “alman” cevabını veren evli çalışanların yüksek olmasında sosyal baskıların etkisi olduğu düşünülmektedir.



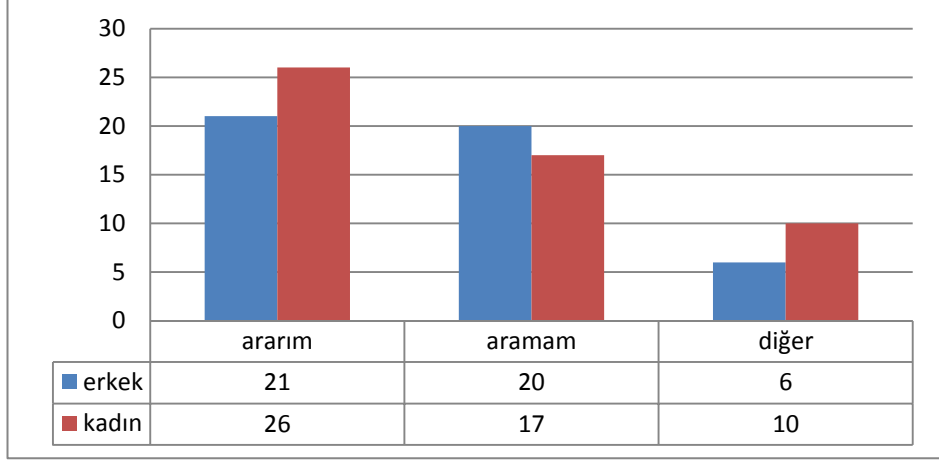
Şekil 49: Psikolojik destek talebinin medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kalan mağdurların “psikolojik destek aldım” cevabını veren evli kadınların, yöneticilerinin %4’i erkek, %2’si kadındır. Mobbinge maruz kalırsam “psikolojik destek alırım” cevabını verenlerin yöneticileri ise %50 erkek olduğu görülmüştür.



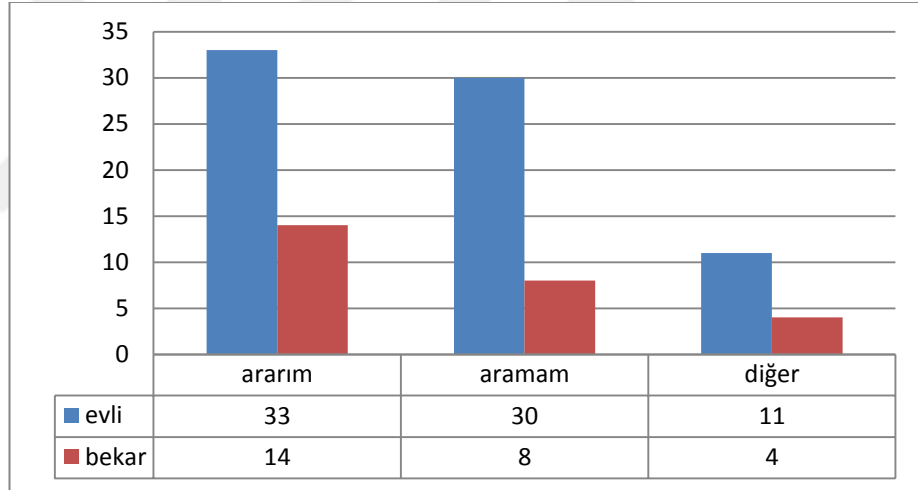
Şekil 50: Psikolojik destek talebinin yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

9) “ALO 170 (Psikolojik Destek Hattı)” sorusunun noktalı yere verilen ararım cevabına %21’ü erkek, % 26’sı kadındır. Kadınların mobbinge mücadele de sosyal destekleri daha fazla talep ettiği görülmüştür.



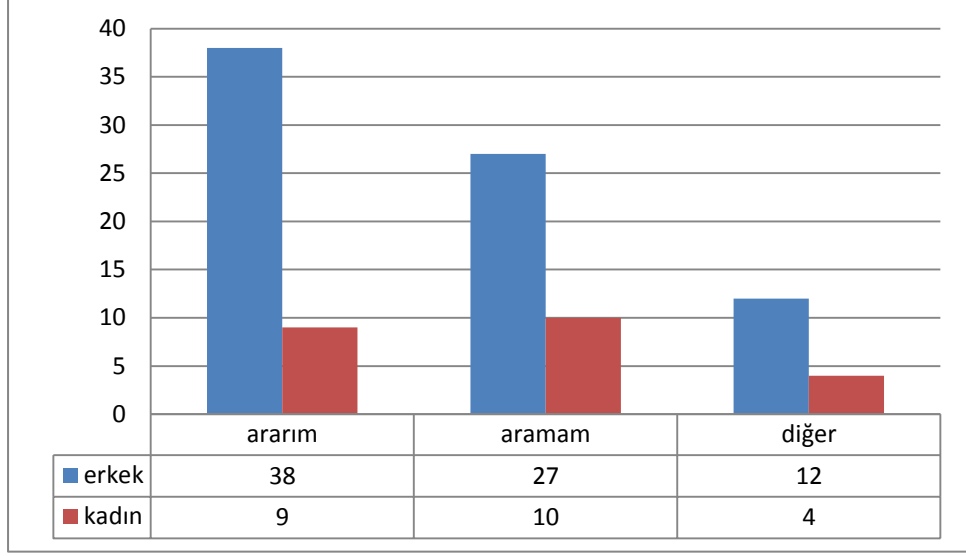
Şekil 51: ALO 170 Hattının cinsiyete göre dağılımı

Mobbinge maruz kaldığınızda veya kalacağınızda ALO 170 (psikolojik destek hattı) ararım cevabını verenler %33'ü evli, %14'ü bekârdır. Aramam cevabını veren evli oranı ise %30'u bulmaktadır.



Şekil 52: ALO 170 Hattının medeni duruma göre dağılımı

Mobbinge maruz kaldığınızda veya kalacağınızda ALO 170 (psikolojik destek hattı) ararım cevabını verenler evli kadınların yöneticileri %38'i erkek, %9'u kadındır.



Şekil 53: ALO 170 Hattının yöneticilerin cinsiyetine göre dağılımı

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu sektöründe çalışanların iş hayatında yaşamış olduğu psikolojik taciz eylemlerinin incelenmesine yönelik çalışma yapılırken dağıtılan anket formlarının ad ve soyad belirtilmemesine rağmen, formları teslim almamak ya da çekimser olarak davranmaları şüphe uyandırmaktadır. Bu duruma rağmen anket sorularının net ve açık olması sorularının kısa sürede cevaplanarak geri dönmesini kolaylaştırmıştır. İlgili makamlardan anket yapmak için izin alınmış, anketlerin isimsiz ve gizli kullanılacağı bilgilendirilmesine rağmen dağıtılan anketlerin sadece 108 adeti geri dönüş olup, 100 tanesi değerlendirilmeye alınmıştır.

Kurumda çalışanlara yapılan baskı, korkutma ve tehdit kişinin istifa sürecine yada kurumdan ayrılmasına neden olmaktadır. Bu durum personel yetersizliğinden dolayı iş yükünün artarak işlerin aksamasına yol açacaktır. Mağdura karşı iftira atma, küçük düşürme, fiziksel tepki ve psikolojik baskılar ile onurunu zedeleyecek davranışlarda bulunulması, mağdurun mesleğini icra etmesini engellemektedir. Bu duruma maruz kalan kişi psikolojik ve sosyal açıdan çöküş yaşamaktadır. Bu bağlamda Tuzla İlçesindeki kamu kurumlarında görev yapanlara karşı yapılan yıldırma davranışlarının incelenmesi için anketler analiz edilerek aşağıdaki sonuçlar çıkarılmıştır:

Anketin ikinci bölümünde yer alan psikolojik şiddet düzeyini belirleyen 24 sorunun sonuçları incelendiğinde; imalarda bulunularak ilişki kurmam reddediliyor, yaptığım işler eleştiriliyor, çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkânımı kısıtlıyor, anlamsız işlerle görevlendiriliyorum, özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor, yaptığım işlerde değişiklik yapıyor sorularına “katılıyorum” cevabını verenler %10’dan fazladır.

- Ankete katılanların cinsiyete göre dağılımına bakıldığında bayanlar %53, erkekler ise %47’lik orana sahip olduğu görülmüştür.
- Yaş dağılımına bakıldığında en yüksek oran %26 ile 31-35 yaş ile 36 -40 yaş arası çalışanlar ile en düşük oranın ise %4’lük oranla 20-25 yaş ve 55 yaş üzeri çalışanlara ait olduğu görülmüştür.
- Ankete katılan çalışanların medeni durumu incelendiğinde %26’sı bekâr %74’ü ise evlidir.

- Ankete katılanların %40'ı Memur statüsünde görev yapanlar yer alırken %18'i İşçi olarak görev yapmaktadır.
- Çalışanların kıdemlerine bakıldığında %22 oranla 20 yıl ve üzeri görev yapanlar, %21 oranla 4-6 yıl arası hizmeti olanlar takip ederken, en az %9 oranla 13-19 yıl kıdemi olduğu görülmüştür.
- Eğitim durumlarında %53'lük oranla Lisans ,%23 oranla Lise öğrenimi takip ederken %4 oranla İlköğretim düzeyinde bulunmaktadır.
- Ankete katılanların yöneticileri %77'si erkek, %23'ü ise kadındır.

Hipotezlerin sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

- H1: Analiz sonuçları incelendiğinde yıldırma davranışlarının yaş farklılığına olan etkisi incelendiğinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu faktörlerden VİSE (0,05<0,747), ÇDKB (0,05<0,532), ŞYS(0,05<0,616) ve ÇK (0,05<0,713) olarak tespit edilmiştir. Homojenlik sağlanmadığından Tamhane testini uygulanmış olup, sadece ÇDKB faktörünün yaş gruplarında etkisi görülmüştür.
- H1: Medeni durumun mobbing faktörleri olan etkisine görebilmek için VİSE (0,05<0,777), ÇDKB (0,05<0,177), ŞYS(0,05<0,057) ve ÇK (0,05<0,865) sonuçlarında; yıldırma düzeyinin medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.
- H1: Analiz sonuçları incelendiğinde yıldırma davranışlarının eğitim düzeyleri arasındaki anlamlı fark olup-olmadığına bakabilmek için; mobbing faktörlerinden VİSE (0,05<0,577), ÇDKB (0,05<0,381), ŞYS(0,05<0,117) ve ÇK (0,05<0,388) olduğundan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durum Post-Hoc testinde de görülmüştür.
- H1: Analiz sonuçlarına bakıldığında yıldırma davranışının çalışanların unvanları üzerindeki ilişkiye bakıldığında VİSE (0,05<0,862), ÇDKB (0,05<0,134), ŞYS(0,05<0,689) ve ÇK (0,05<0,496) faktörlerinin unvanlar üzerinde anlamlı bir ilişkisi yoktur.
- H1: Yıldırma davranışlarının çalışanların görev süreleri incelendiğinde VİSE (0,05<0,277), ÇDKB (0,05<0,057), ŞYS(0,05<0,228) ve ÇK (0,05<0,879)

olduğundan yıldırmanın çalışanların görev süreleri üzerinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

- H1: Mobbing faktörleri cinsiyet farklılığı üzerinde farklılığı bulabilmek için; varlığını İspatlama ve sosyal engellemeler ($0,007 < 0,05$), çalışma düzenine karşı baskılar ($0,005 < 0,15$), şahsına yönelik saldırı ($0,025 < 0,05$) ve çevresel kısıtlamalar ($0,05 < 0,218$) olduğundan sadece VİSE ve ŞYS faktörlerinin cinsiyet farklılığı üzerinde anlamlı bir farkın olduğu gözlenmiştir. Çalışma düzenine karşı baskılar (ÇDKB) ile çevresel kısıtlamalar (ÇK) faktörünün cinsiyet farklılığı üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Kurumlarda çalışanların “Psikolojik taciz davranışına (Mobbing) maruz kaldığınızda nasıl bir mücadele yöntemi seçtiniz ya da seçerdiniz ?” sorusuna %62 oranla “*tepki verdim*” cevabının %34’nün kadın çalışan olması ve %46 ile evli olanların mobbinge maruz kaldığı görülmüştür.

“Mobbinge maruz kaldığınızda yetkili makamlara sözlü ve yazılı bildirim bulunmaya gerek yok” söyleyenlerin oranı %34 olup, azımsanmayacak kadar az olmadığı görülmüştür. Çalışanlar mobbinge uğradıkları halde çekindikleri ve çevrelerinden destek istemem söyleyenlerin %18 olduğu bu durumun göstergesidir. Kurum yöneticileri bu sorunu analiz etmeli ve en kısa sürede çözmelidir.

Ülkemizde yeni bir konu olan mobbing olgusu üzerinde durulması gereken ve sonuçlarının ağır durumlara yol açmasına neden olacağından son derece önemlidir. Çalışanların iş hayatında yaşadığı baskıların, tacizlerin ne anlama geldiğini bu durumun mobbing ile bağlantılı olduğunun fark etmelerini sağlamak çalışanın çözüm bulma yoluna gideceğinden yaşayacağı psikolojik sıkıntılarda azalacaktır. Yönetim bu konuda önlemler alarak çalışanların huzur içinde çalışmalarını ve verimliliğini üst düzeye çıkarmalarını sağlayacaktır.

Devlet, sivil toplum kuruluşları, örgütler mobbingin vermiş olduğu zararın en az şekilde yaşanması için koordineli hareket etmeleri hem çalışanların hem de yöneticilerin lehine olacaktır.

Yapılan tez çalışmasının sonuçları irdelendiğinde aşağıdaki hususların dikkate alınması ön görülmektedir:

- Kamu kurumlarında çalışanların 657 Devlet memurlar kanunda ya da iş kanunda açık şekilde mobbing konusundaki yaptırımlar belirtilmesi gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitimler bir bölümünde yöneticilerle ya da arkadaşlarıyla yaşanan bu tür baskı ve şiddet olaylarının önlenmesi için eğitimler verilmelidir.
- Kurumlarda yaşanan mobbing olaylarının üstü kapanmadan açık şekilde konuşulmalı çözüm bulunulmalıdır.
- Yaşanacak olaylarda, verilen emirler ve uygulamalar resmi olarak kayıt alınması sağlanmalı, güvenilir arkadaşlara ve tanık olabilecek kişilere haberdar edilmelidir.
- Yöneticiler ve çalışanlar arasında samimi ortam oluşmasını sağlanarak gerek mesai içinde gerekse mesai sonrası iletişim kurularak sonunun büyümeden çözülmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanlar arasında görev ve iş dağılımı adil şekilde yapılarak çalışanlar arası eşitlik sağlanmalıdır.
- Günümüzde çalışanların yaşadığı sorunun başında yer alan çalışanlara eşit mesafede yaklaşmamak motivasyon ve iş kaybına neden olacağından eşit mesafede yaklaşılmalıdır.
- Lisans ve ön lisans eğitimlerinde Psikolojik baskı ve tacizlerle mücadele yöntemleri hakkında ders verilmesi uygun olacaktır.
- Mobbing konusunda toplumun bilinçlenmesi için hukuki yapının oluşturulması ve bunun için sivil toplum örgütleriyle ortak hareket edilmesi gerekmektedir.
- Kurumların çalışanlarına yılda bir defa psikolojik ve sosyal sorunları üzerine anket düzenlenmesi yapılmalıdır.
- Kurumlarda çalışanlara Bakanlıklar tarafından psikolojik destek vermek için yol gösterici el kitapçığı verilmelidir.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T., M. Güngör Delen ve U. Şelale. (2013). *Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz*. Ankara 1.Baskı

Akgeyik, T., M. Güngör Delen, U. Şelale ve O. Umut. (2009). *İşyerinde Psikolojik taciz olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fak.

Akgeyik, T., M. Güngör Delen, U. Şelale ve O. Umut. (2007) *İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:53

Aldıg, E., (2011), *İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma*, *Yayınlanmış Bitirme Tezi*, İstanbul: Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

www.alo170.gov.tr (19.10.2015)

Aygün, H.A. (2012). *Psikolojik Yıldırma Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı:5

Başbakanlık Genelgesi *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi (2011)*. T.C. Resmi Gazete, 27879, 19.03.2011.

Bayram, S. (2010). *Mobbinge Maruz Kalan İşçinin Yasal Hakları*, Mali Çözüm Dergisi. 22.

Bektaş, M. (2015) *İşyerinde Psikolojik Taciz*, www.turizm gaztesi.com, (20.05.2015).

Çabuk, Ç. (2010) *Sıfıra sıfır, elde var mobbing, (iş yaşamının çağdaş hastalığında ilkyardım)*1. Baskı Elma Yayınları.

Çelik Şahin, Ç. (2014) Okul Yöneticisi Tarafından Psikolojik Tacize Maruz Kalan Öğretmenlerin Görüşlerinin İncelenmesi, *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi* 2014 – 2 (2)

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul :Timaş Yayınları.

Çögenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2014) Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7/2

Davenport, N., Schwartz, R. D. , Elliott, G. P. , (2003) *Mobbing(İşyerinde duygusal taciz)*, O. C. ÖnerToy, (çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık (Ocak 2003)

Demir, Y. (2009) Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma , *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Bahar-3*.

Demir, Ş. (2009), Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2

Demircioğlu, R. (2007), Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt :11, Sayı:1-2

Ekşici, Ş. (2009) Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi, *Yayınlanmış Yüksek Lisan Tezi*. Konya : Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

www.engelsizkariyer.com/YaziYazdir.aspx?id=68, (22.12.2015).

Erdoğan, G. (2009), Mobbing (İş yerinde psikolojik Taciz) *TBB Dergisi* Sayı:83

www.erdem-erdem.com/articles/6098-sayili-turk-borclar-kanunu-ve-yargitay-kararlari-cercevesinde-turk-is-hukukunda-psikolojik-taciz-mobbing, (20.12.2015).

Gökçek Karaca, N. (2009) AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü , *Çimento İşveren Dergisi*, C.23, S.5, Eylül 2009, 26-45.

Göktürk, G.Y. ve Bulut, S. (2012), Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı:24

Işık, E. (2007) İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi

İlhan, Ü. (2010), İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Sayı:4

İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2010), *İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Ankara : TBMM.

Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010), *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ankara: Türk İş Yayınları.

Karşlıoğlu Yeni, Güldane (2013) *Mobbing İş Yerinde Psikolojik Taciz*. Türk Metal Sendikası Ankara 1.Basım

Kaya, H. (2014) Okul Öncesi Öğretmenlerin Karşılaştığı Psikolojik Yıldıma Davranışları ve İş tatmini Arasındaki İlişki, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: T.H.K. Üniversitesi, SBE.

Kaya, M. (2011) Mobbing ve Mobbingle Kurumsal Mücadele, *Uzman Bakış Dergisi*

Kılıç, İ. ve Elbeyi, P. (2012) Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi* C:4 Sayı:2

Kırel, Ç. (2008) *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1806, İ.İ.B.F. Yayınları No: 206, Eskişehir.

www.kigem.com/alo-mobbinge-ugruyorum.html (19.12.2015).

Kocaoğlu, M. (2007) Mobbing Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişisine Yönelik Bir Araştırma, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.

Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5:2

Mimaroğlu, H. ve Özgen, H. (2008) Örgütlerde Güncel Bir Sorun: “Mobbing”, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:15

www.nevzaterdag.com/kanunlarimiz-gore-mobbing (17.12.2015)

www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/

[03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm)
(13.08.2015).

Şahin, C. (2011), *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası* , Ankara : Yargı Kitap Evi.

Şimşek, A.S. (2013), Mobbing Kaderimiz midir ? *Bariş Araştırma ve Çatışma Çözümleri Dergisi*, Cilt:1, No:2 (<http://dergi.cicr.org.tr/>, 12.07.2015)

<http://tebesirtozu.blogcu.com/mobbing-2/9492840>, (16.5.2015)

Temizel, Y. (2013) *Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri; Adalet Dergisi* Sayı:45

Tetik, S. (2010), Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18).

www.tdk.gov.tr, (15.04.2015).

Tınaz, P. (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*, 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım.

Tınaz, P. (2006/3) Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), *Çalışma ve Toplum Dergisi*

<http://tukdbursa.org.tr/?id=215&s=sayfa>, (19.12.2015).

www.turkhukuk sitesi.com, (15.04.2015).

Tutar, H. (2004), İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Atatürk Üniversitesi

Tutar, H.,(2007), *İşyerinde Psikolojik Şiddet, Mobbing*
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm>, (19.05.2015).

Tümer, E. Ö. (hızl). (2014), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İşyerlerinde Psikolojik Taciz bilgilendirme Rehberi*, Ankara

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2012) Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi, Ankara, 2.Baskı, 1-66

Ulusoy, Z. D. (2013), Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi, *Türkiye Boralar Birliği Dergisi*, Ankara, Sayı:105

EKLER

EK-1

Kamu Kurumlarındaki Görevlilere Yıldırma Davranışı (Mobbing) ve Çözüm Yolları üzerine Anket Çalışması

Bu anket çalışması Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim dalında yürütülmekte olup, ”**Tuzla İlçesi Kamu Kurumlarındaki Görevlilere Yıldırma Davranışı (Mobbing) ve Çözüm Yolları**” konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Sorulan sorulara karşı verilecek cevapların eksiksiz olması çalışmanın önemini artıracığından gerekli özenin gösterilmesini rica ederim.

Bu çalışma kapsamında vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve istenildiği takdirde sonuçları tarafınıza bilgilendirme yapılacaktır.

Tez Danışmanım

Prof. Dr. Kemal Güven GÜLEN

Ersin ŞAHİN

Nişantaşı Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Öğrencisi

İletişim: ersin_sahin24@hotmail.com

0538 204 38 95

1. Bölüm: Demografik Değişkenler

1)Yaşınız : 20-25 () 26-30() 31-35() 36-40 () 41-50()

51-54 () 55 ve üzeri ()

2)Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()

3)Medeni Durumunuz : Evli () Bekar ()

4)Eğitim Durumu : İlköğretim() Lise() Ön Lisans() Lisans() Y.lisans()

5)Bulduğunuz pozisyon :İşçi() Memur () Şef () Tekniker ()Mühendis()
Müdür()Müdür vb. yönetici() Üst Kademe Yönetici() Polis () Sağlık
Çalışanı() Hizmetli () Diğer ()

6)Kaç yıldır görev yapmaktasınız: 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl() 6-8yıl () 9-
12yıl () 13-19 yıl () 20 ve üzeri()

7) Birim yöneticiniz :Kadın () Erkek ()

2. Bölüm: Mobbing

ANKET FORMU					
Aşağıda; kurumunuza ilişkin maruz kaldığımız psikolojik şiddet düzeyinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen kutucuğu (X) işaretleyiniz.					
MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET) ANKETİ					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım /Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Jestler ve bakışlar yöneltilerek ilişki kurmam reddediliyor					
2-İmalarda bulunularak ilişki kurmam reddediliyor					
3-Çevremdeki insanlar benimle konuşmak istemiyorlar					
4-Ortamda sanki ben yokmuşum gibi davranılıyor					
5-Çalışma arkadaşlarımın benimle konuşması engelleniyor					
6-Kimseyle konuşamıyorum ve başkalarına ulaşmam engelleniyor					
7-Yaptığım işler eleştiriliyor					
8-Çabalarım yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor					
9-Özel yaşamım eleştiriliyor.					
10-İş ortamında sık sık sözüm kesiliyor					
11-Çalışma arkadaşlarım kendimi gösterme imkanımı kısıtlıyor					
12-Üstlerim tarafından kendimi gösterme imkanım kısıtlanıyor					
13-Gülünç duruma düşürülüyorum					
14-Bir özrümler/kusurumla veya dış görünüşümle alay ediliyor					
15-Müstehcen ya da alçaltıcı isimlerle anılıyorum					
16-Gülünç duruma düşmem için yürüyüşüm, jestlerim veya sesim taklit ediliyor					
17-Akıl hastasıymışım gibi davranılıyor					
18-Bana verilen işler geri alınıyor ve yeni bir iş yaratmam engelleniyor					
19-Anlamsız işlerle görevlendiriliyorum					
20-Özgüvenimi etkileyecek işler veriliyor					
21-Yaptığım işlerde değişiklik yapılıyor					
22-Bana yönelik özel bir görev verilmiyor					
23-Gözümü korkutmak için hafif şiddete maruz kalıyorum					
24-Fiziksel şiddet içeren tehditler alıyorum					

3. Bölüm : Mobbing İle Mücadele Yolları

1) Psikolojik taciz davranışına (Mobbing) maruz kaldığımızda nasıl bir mücadele yöntemi seçtiniz ya da seçerdiniz?

a) Tepkisizdim () b) Tepkimi verdim() c) Gerek duymadım() d) Diğer ()

2) Mobbing üzerine araştırma;

a) yaptım () b) yaparım () c) yapmadım() d) diğer ()

3) Yetkili Makamları sözlü ve yazılı bildirimde;

a) bulundum () b) bulunurum () c) bulmaya gerek duymadım() d) diğer ()

4) İş arkadaşım ve çevremden destek;

a) istedim() b) isterim () c) istemem() d) diğer ()

5) Yasal olarak haklarımı;

a) aradım () b) ararım () c) aramam () d) diğer ()

6) Sendikadan yardım;

a) istedim () b) isterim() c) istemem d) diğer ()

7) Mobbing'le mücadele eden derneklerden yardım;

a) istedim () b) isterim () c) istemem () d)diğer ()

8) Psikolojim bozuldu, destek;

a) aldım() b) alırım() c) almam () d)diğer ()

9) ALO 170 (Psikolojik Destek Hattı);

a) aradım() b) ararım() c) aramam () d) diğer ()

10) "Mobbing ve mobbing ile mücadele yolları" hakkında düşünceleriniz varsa boşluk kısma yazınız.

Katılımınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

EK -2



T.C.
TUZLA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 19397937-600-2/199
Konu : Anket Çalışması

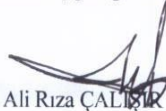
23/12/2015

ERSİN ŞAHİN

İlgi : 21/12/2015 tarihli bila sayılı dilekçeniz.

Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim dalında yüksek lisans tez çalışmasında belirlemiş olduğunuz "Tuzla İlçesi Kamu Kurumlarındaki Görevlilere Yıldırma Davranışı (mobbing) ve Çözüm Yolları" konulu tez çalışmanız gereği Kaymakamlığımız ve bağlı birimlerinde anket çalışması yapmanız uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.


Ali Rıza ÇALIŞIR
Kaymakam

GENELGE

Başbakanlıktan:

Konu: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

GENELGE**2011/2**

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

ÖZGEÇMİŞ

Ersin ŞAHİN, 1984 yılında Erzincan/Refahiye ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğretimi Tezer Taşkiran İlköğretim okulunu bitirdikten sonra Tuzla Süleyman Demirel Anadolu Ticaret Lisesini bir yıl İngilizce hazırlık sınıfı olmak üzere dört yılda tamamladı. 2004-2006 yıllarında Kocaeli Üniversitesi Kandıra Meslek Yüksek Okulu Sigortacılık Meslek Yüksek Okulunu tamamladıktan sonra Anadolu Üniversitesi İşletme fakültesine geçiş yaptı. Üniversite öğrenimine devam ederken 2007 yılında Devlet memuru olarak atandı. Halen Tuzla Kaymakamlığında görev yapmaktadır.

