

TC.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG ÖRNEĞİ  
OLARAK BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS**  
Refik Ömer KARTAL

**Enstitü Anabilim Dalı: Psikoloji**

**Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Özgür ÖZTÜRK**

**MART-2016**

TC.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG ÖRNEĞİ  
OLARAK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS  
Refik Ömer KARTAL

Enstitü Anabilim Dalı: Psikoloji

Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

“Bu tez \_\_/\_\_/20\_ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA

## **BEYAN**

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

**Refik Ömer KARTAL**

**Mart 2016**

**imza**

## **ÖNSÖZ**

Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma konulu yüksek lisans tez çalışmamda bilgisi ve fikirleriyle beni yönlendiren, sorduğum her soruya anında reaksiyon gösterip cevaplayan Danışman Hocam Sayın Prof. Dr. Özgür ÖZTÜRK'e teşekkürü borç bilirim.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans eğitimim süresince de bir an olsun desteklerini eksik etmeyen sevgili babam Recep KARTAL ve annem Fatma KARTAL'a sonsuz saygı ve şükranlarımı sunarım.

**Refik Ömer KARTAL**

**Mart 2016**

## ÖZET

### Nişantaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma.	
<b>Tezin Yazarı:</b> Refik Ömer KARTAL	<b>Danışman:</b> Prof. Dr. Özgür ÖZTÜRK
<b>Kabul Tarihi:</b> 27.03.2016	<b>Sayfa Sayısı:</b> x1 (önkısım) +90(tez) + 10(ek)
<b>Anabilimdalı:</b> Psikoloji	<b>Bilimdalı:</b> Psikoloji
<p>Bu araştırmanın amacı, Denizcilik Sektörüne hizmet eden tersane ve gemi çalışanlarının iş ortamlarında mobbing(psikolojik taciz) algılarının, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, çalışma süresi, iş yerindeki konumu gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.</p> <p>Araştırmanın örneklemi; Mayıs-Haziran 2015 tarihleri arasında İstanbul ili, Tuzla ilçesinde konuşlu tersane ve gemilerde çalışmakta olan 251 kişi oluşturmaktadır.</p> <p>Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Leymann'ın LIPT (The Leymann Ivertory Of Psychological Terrorization) ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bilgiler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa sebep olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.</p> <p>Ankete katılan katılımcıların verdiği cevaplara göre işyerinde mobbinge maruz kalmanın cinsiyet, hizmet yılı, kurumdaki mevki, medeni durum, çalışılan sektör ile anlamlı bir farkın olmadığı fakat eğitim düzeyine ve yaşa göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi lisans olan katılımcıların “<i>Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması</i>” ve “<i>Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı</i>” davranışlarına, diğer eğitim düzeylerinde ki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı ayrıca yaşi 18-25 arasında olan katılımcıların, “<i>Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması</i>”, “<i>Sosyal İtibara Saldırı</i>” ve “<i>Sağlığa Doğrudan Saldırı</i>” davranışlarına, diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Mobbing, Psikolojik Taciz, Denizcilik Sektörü.	

## ABSTRACT

### Nişantaşı University Institute of Social Science Abstract of Master's

<b>Title of the Thesis:</b> A Research Example on Mobbing in the Maritime Sector.	
<b>Author:</b> Refik Ömer KARTAL	<b>Supervisor:</b> Professor Özgür ÖZTÜRK
<b>Date:</b> 27.03.2016	<b>Nu. of pages:</b> x1 (önkısım) +90(tez) + 10(ek)
<b>Department:</b> Psychology	<b>Subfield:</b> Psychology
<p>The purpose of this research is to understand the perceptions of mobbing (psychological harassment) with regard to the personnel of the shipyards and ships in the maritime sector and to examine whether demographic variables such as gender, marital status, education level, age, term of employment or the location of the workplace show any significant differences.</p> <p>The research sample; İstanbul province between May-June 2015 in the Tuzla area constitutes 251 working personnel in shipyards and ships. The data collection tool used in the research was the LIPT Leymann (Leymann Inventory Of Psychological Terrorization) scale.</p> <p>The obtained information in this study were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0. The comparison of quantitative data shows that for the distinction between two groups the t-test was used, in case of more than two groups of parameters the Oneway Anova test was utilized and for the determination of the group that is causing the differences the Tukey's post hoc test was used.</p> <p>According to the given answers by the participants, demographic variables like gender, years of service, position in the organization, marital status and the working sector have not a great influence with regard to exposure to mobbing but educational background and age show discrepancy.</p> <p>The educational background of the participants who are undergraduate are more exposure to "Self Demonstration and Restriction of Communication Facilities" and "Quality of Life" and "Attack Occupational Status" behavior than participants with other educational levels. Beside that it has been identified that undergraduate participants between 18-25 ages are more exposure to "Restriction of Self Demonstration and Communication Facilities", "Social Reputation Attack" and "Health Direct Attack" behaviour than participants in other age groups.</p>	
<b>Keywords:</b> Mobbing, Psychological Harassment, Maritime sector.	

## İÇİNDEKİLER

BEYAN .....	i
ÖNSÖZ .....	ii
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
TABLO LİSTESİ .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
KISALTMALAR .....	xi
<b>1.BÖLÜM: GİRİŞ</b> .....	1
1.1.PROBLEM CÜMLESİ .....	4
1.2.ALT PROBLEMLER .....	4
1.3.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	4
1.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK VE VARSAYIM .....	5
1.5.TANIMLAR .....	6
<b>2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	7
2.1.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI .....	7
2.2.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) NEDİR. ....	7
2.3.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)'İN TARİHSEL GELİŞİMİ .....	9
2.4.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)'İN SÜRECİ .....	12
2.4.1.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLER .....	15
2.4.2.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)BELİRTİLERİ .....	20
2.4.2.1.MOBBİNG DE DAVRANIŞSAL BELİRTİLER .....	20
2.4.2.2.MOBBİNGİN FİZYOLOJİK BELİRTİLERİ .....	21
2.5.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ) TARAFLARI .....	22
2.5.1.MOBBİNG UYGULAYANLAR (ZORBALAR) .....	23
2.5.1.1.KÖTÜ KİŞİLİĞE SAHİP OLANLAR .....	24
2.5.1.2.ANTİ-SOSYAL KİŞİLİK BOZUKLUĞU .....	25
2.5.1.3.OBSESİF –KOMPULSİF KİŞİLİK BOZUKLUĞU .....	26
2.5.1.4.NARSİSTİK KİŞİLİK BOZUKLUĞU .....	26
2.5.1.5.SADİST KİŞİLİK BOZUKLUĞU .....	27
2.5.1.6.PARANOİD KİŞİLİK BOZUKLUĞU .....	28
2.5.2.MOBBİNG MAĞDURU(KURBAN) İLE İLGİLİ NEDENLER .....	29
2.5.3.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)'İN KURUMSAL NEDENLER .....	30

2.6.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ) TÜRLERİ.....	33
2.6.1.DİKEY (HİYERARŞİK) MOBBİNG.....	33
2.6.2.YATAY (FONKSİYONEL) MOBBİNG .....	33
2.7.MOBBİNGLE(PSİKOLOJİK TACİZ) BAŞA ÇIKMA YOLLARI .....	34
2.7.1.MOBBİNG İLE BİREYSEL BAŞA ÇIKMA YOLLARI.....	34
2.7.2.MOBBİNG İLE KURUMSAL MÜCADELE .....	35
2.8.ÜLKEMİZDE MOBBİNGİN HUKUKİ YÖNÜ .....	37
2.8.1.BORÇLAR KANUNU’NDA MOBBİNG.....	37
2.8.2.İŞ KANUNU’NDA MOBBİNG.....	38
2.8.3.BAŞBAKANLIK GENELGESİ.....	39
2.9.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)’ İN ETKİSİ.....	40
2.9.1.MOBBİNGİN AİLE HAYATINA ETKİSİ.....	41
2.9.2.MOBBİNGİN KURUM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	41
2.9.3.MOBBİNGİN TOPLUM ÜZERİNDE EKONOMİK YÖNDEN ETKİSİ .....	42
<b>3. BÖLÜM: YÖNTEM .....</b>	<b>44</b>
3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	44
3.2.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ .....	44
3.3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ .....	44
3.4.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	44
3.4.1.DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU .....	46
3.4.2.LEYMANN’IN MOBBİNG ÖLÇEĞİ(LIPT).....	46
3.5.VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ.....	46
<b>4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>	<b>48</b>
4.1. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı .....	48
4.2. Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımları.....	49
4.2.1 Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “ <i>Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması</i> ” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	49
4.2.2. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “ <i>Sosyal İlişkilere Saldırı</i> ” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	52
4.2.3. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “ <i>Sosyal İtibara Saldırı</i> ” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	54
4.2.4. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “ <i>Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı</i> ” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları .....	57
4.2.5. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “ <i>Sağlığa Doğrudan Saldırı</i> ” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	60



4.3. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane alışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Ortalamaları.....	61
4.4. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane alışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Demografik zelliklere Göre Ortalamaları.....	62
4.5. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane alışanlarının Kurumdan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	69
<b>5. BÖLÜM: TARTIşMA VE SONUÇ</b> .....	<b>72</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>81</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>91</b>
<b>ZGEMİş</b> .....	<b>100</b>



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	48
<b>Tablo 2:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları .....	50
<b>Tablo 3:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	53
<b>Tablo 4:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İtibara Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	54
<b>Tablo 5:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları .....	58
<b>Tablo 6:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları .....	60
<b>Tablo7:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Ortalamaları.....	61
<b>Tablo 8:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları .....	62
<b>Tablo 9:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları .....	63
<b>Tablo 10:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları .....	64
<b>Tablo 11:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları .....	65
<b>Tablo 12:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Çalıştığı Kurum Göre Ortalamaları .....	66
<b>Tablo 13:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Yılı Göre Ortalamaları.....	67
<b>Tablo 14:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Kurumdaki Mevkisi Göre Ortalamaları.....	68

<b>Tablo 15:</b> Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane alışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi .....	69
---	----



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 :Mobbing Olgusuyla ilgili Genel Kabul Görmüş Tanımlar.....	12
Şekil 2 : Leymann' ın Mobbing Süreci.....	14
Şekil 3: Mobbingin ortaya çıkış nedenleri.....	16
Şekil 4: Zapf' a Göre Mobbingin Neden ve Sonuç İlişkisi .....	17
Şekil 5: Mobbinge Neden Olan Faktörler Arasındaki Etkileşim.....	20



## **KISALTMALAR**

- DSM** : The Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders(Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı)
- ILO** : International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
- TDK** : Türk Dil Kurumu
- EQ** : Emotional Quotient (Duygusal Zeka)
- LIPT** : The Leymann Inventory Of Psychological Terrorization
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı)
- TSSB** : Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- vb.** : Ve Benzeri
- vd.** : Ve Diğerleri

## 1.BÖLÜM: GİRİŞ

XVIII. yüzyıl ortalarında Batı'da başlayan toplumsal değişme çerçevesinde ortaya çıkan endüstriyel büyüme, çağdaş uygarlık içinde yerini almıştır. Bu toplumsal değişme, bireylerin ihtiyaçlarını arttırmış, dolaylı olarak birçok fabrikaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu gelişim toplumda yeni bir ekonomik sınıfın(toplu iş yerinde çalışan işçiler) doğmasına yol açmış ve en çok bu kitleyi etkilemiştir. Tüketici bir toplum olma isteği rekabetle birlikte bazı toplumsal ve bireysel sorunların da ortaya çıkmasına sebep olmuştur.(Çelikkol 2001: 21)

İnsanların birlikte çalışarak hem kendi hem de çalıştıkları kurum adına maddi ve manevi doyum elde etme çabaları birçok unsur tarafından etkilenmektedir. Bir çok alanda hizmet eden işyerlerinin ortaya çıkışı ve çağdaş yönetimin başlangıcından bugüne kadar, çalışan bireylerin başarımı ve semeresini etkileyen unsurlar üzerine bir hayli çalışma yapılmıştır (Şenerkal 2014: 19). Akademisyenler ve yönetici pozisyonunda çalışanlar, iş yerindeki verimliliği ve büyümeyi arttıran etmenleri geliştirmeye çalışırken, çalışan bireyin işi bırakmasına kadar giden olumsuz süreçler silsilesi bazen gözardı etmişlerdir.

Çağdaş kurumlarda, personel yönetimi oldukça farklı nitelik ve sorumluluk gerektiren bir iştir. (Yaman 2009: 2). Sosyal bir varlık olan insan, gününün büyük bir bölümünü işyerinde çalışma arkadaşlarıyla iletişim halinde geçirmektedir. Gününün neredeyse yarısını geçirdiği işyerinde yaşanan her türlü olay, çalışanın olumlu veya olumsuz sosyal hayatını etkilemektedir.

İş yerleri, kişilerin sosyal ilişkilerini, olumlu yönde etkilemesi beklenir. Çünkü kurumu gayesine ulaştıracak esas öge, insan gücüdür. İş yerinde olumlu ilişkiler çalışanın kuruma karşı bağlılığını, iş performansını artırır, kurumu maddi ve manevi büyümesini sağlar.(Başaran 2000: 145)

Rekabetin yoğun olduğu günümüz iş dünyasında, çalışma temposunun bir hayli yoğun olmasıyla birlikte kurum içinde bazı olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanların ruhsal ve fiziksel bazı problemler yaşadığı da gözlenmektedir (Sterse

1981, akt. Balcı 2000: 6) İş yerinde astları, üstleri ya da eş durumundaki personel tarafından sürekli baskı altında kötü davranışlara maruz kalma durumunu uzmanlar “iş yerinde baskı”, “iş yerinde terör”, “iş yeri zorbalığı”, “psikolojik taciz” ve “mobbing” olarak nitelendirmişlerdir. Dünya da “mobbing” olarak nitelendirilen iş yerinde psikolojik taciz olgusunu, ülkemizde Türk Dil Kurumu “bezdiri” olarak adlandırmıştır.

Psikolojik taciz temelde çalışma hayatında her zaman yaşanmış, lakin bu güne kadar adlandırılmamış bir durumdur.(Tınaz 2008: 1) Son yıllarda artan bir şekilde eğitim, sağlık, güvenlik birimleri, akademik camia vb. iş kollarında gündeme gelen mobbing ile günümüzde uluslararası düzeyde mücadele edilmeye başlanmıştır. Hukuki zeminde de emsal teşkil edecek davalara konu olmuş ve giderek daha çok önem kazanmaya başlamış bir işyeri sorunudur.

Mobbing kavramını ilk kez 1984 yılında İsveçli endüstriyel psikolog Heinz Leymann, “İş hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu raporun da “işyeri terörü” olarak nitelemiştir. (Meral 2010: 134)

Kurum içinde huzursuzluğa ve gerilime yol açan davranışların, tümünün birleşmesi sonucu ortaya çıkan ve çalışanların performansını etkileyen, kurum kültürünü bozan, örgütsel bir sorun olan mobbing, iş yerinde çalışan bireylerin, başka çalışanlara veya bir topluluğu tedirgin edeci, ahlak dışı, sistemli bir şekilde kötü söz ve davranışlarla taciz etme sürecidir (Tınaz 2008: 5).

Yasal düzenlemeler nedeniyle devlet ve özel kurumlarda fiziksel şiddete karşı bulunduğu için, çalışanlar psikolojik yoldan sindirilmeye, yıldırılmaya maruz kalmaktadırlar. Amerika’da yapılan bir araştırmaya göre ülkede çalışanların %35’i (53,5 milyon insan) iş yerindeki zorbalıktan şikayetçi, %50’si mobbing mağdurudur. Mobbing uygulayanların %62’si erkek, mağdurların %58’i kadındır. Mobbing uygulayanların %68’i hemcinslerine mobbing uygulamıştır. Türkiye’de 877 kişiyle yapılan bir araştırmada, ankete katılanların %55’i mobbing mağduru olduğu

gözlenmektedir. Bütün bu oranlar mobbing olgusunu yasal düzenlemelerle, devlet güvencesi altına alınmasına rağmen yaşanmaktadır. Yapılan tüm araştırmalara göre işyerinde mobbingin en önemli, temel kaynağının insan olduğu ve insana dair olan hiç bir şeyin tek bir nedeni olmadığı ve nedeninin altında psikolojik, sosyolojik, ekonomik, dinsel, antropolojik, hukuksal gibi farklı olguların olduğu varsayılmaktadır. (Tutar 2015: 2).

Bu tez çalışmasında; mobbing olgusu ayrıntılı olarak ele alınarak İstanbul İli, Tuzla İlçesi'nde konuşlu tersane ve gemi çalışanlarının, mobbing algılarının demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, işyeri tecrübesi, kurumdaki düzeyi) değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır.

Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde, tezin çıkış sorusunu oluşturan problemi ve alt problemleri, araştırmanın amacını ve önemini, araştırma yaparken karşılaşılan sorunları (sınırlılıkları) tezin ana konusunu oluşturan tanımlar hakkında bilgi verilirken; ikinci bölümde kişilerin iş yaşamlarında karşılaştıkları mobbing(psikolojik taciz) olgusunun tanımına, tarihi gelişimine, ortaya çıkış süreci ve nedenine, mobbing kapsamına giren davranışlarının neler olduğuna, süreç içerisinde rol alanların(zorba, mağdur kurum) özelliklerine, mobbinge ilgili yasal düzenlemelere ve mobbingin etkileri hakkında bilgi verilmiştir.

Üçüncü bölümde İstanbul İli, Tuzla İlçesi'nde konuşlu tersane ve gemi çalışanlarına uygulanan ölçek ile ilgili uygulanacak yöntem, araştırman modeli, ve uygulanan anketin örnekleme, evreni, veri toplama araçları ile verilen istatistiksel analizi yer almaktadır. Dördüncü bölümde yapılan araştırma sonucu, toplanan verilerin bulgu ve yorumları yapılmıştır. Son bölüm olan beşinci bölümde ise araştırmanın istatistiksel analizinden çıkan sonuçlar ele alınarak değerlendirme, tartışma ve yorum da bulunulmuştur.



### **1.1.PROBLEM CÜMLESİ**

Bu çalışmanın amacı denizcilik sektörüne hizmet eden gemi ve tersane çalışanlarının mobbing algılarının çeşitli demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmaktır.

### **1.2.ALT PROBLEMLER**

1. Cinsiyet ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yaş ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Medeni durum ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Eğitim durumu ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Kamu ve özel sektörde çalışma ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Kurumdaki hizmet yılı ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Kurumdaki konum ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.3.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Mobbing, kurumların en değerli varlığı olan insan gücüne olumsuz etki eden öncelikle bireyi, daha sonra ise kurum çapında huzursuzluk yaratan bir davranış biçimidir. Ülkemiz de mobbing olgusu bankacılık sektöründe, havacılık sektöründe, sağlık sektöründe, eğitim sektöründe ve akademik camiada çok yönlü araştırılmıştır lakin denizcilik sektörüne hizmet eden tersane çalışanları ve gemi adamlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin araştırılmadığı görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, İstanbul ili, Tuzla ilçesinde konuşlu gemi ve tersanelerde, çalışan personelin mobbing (psikolojik taciz) algılarının, cinsiyete, yaşa, kurum niteliğine, eğitim düzeyine, medeni durumuna, iş tecrübesine, iş yerindeki konumuna, çalışma koşullarına göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmaktır.

Denizcilik sektörü, desteklendiği ülkelerde önemli bir istihdam yaratmaktadır. Ülkemizde ekonomi ve ulaştırma yönünden önemli bir yer tutan denizcilik sektörü, son derece yorucu çalışma koşullarının olduğu bir ortamdır. Bu sektörde çalışan bireylerin mobbing kaynaklı çıkacak problemlerden dolayı, kurum maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bu çalışma denizcilik sektöründe çalışanların mobbinge (psikolojik taciz) maruz kalma durumlarını göz önüne sermesi ve diğer sektörlerdeki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **1.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK VE VARSAYIM**

Araştırma anketinin doldurulması sırasında bazı problemlerle karşılaşmıştır. Anket verilerinin özel kurumlarla, sosyal ortamda, medya organların da ve devlet kurumu gibi yerlerde kesinlikle paylaşılmayacağı söylenmesine rağmen özellikle yönetim kademesindeki bireyler sonuçların olumsuz yönde çıkacağı ve kurum adının negatif yönde etkilenebileceği korkusuyla bünyesinde çalıştırdığı personele mobbing ölçeğini uygulamada bazı tereddütler yaşatmıştır. Bu durumdan etkilenen ast konumundaki personel anketi doldurmak istememiştir ya da hatalı kodlama yapmıştır.

Araştırma anketini cevaplayan 251 tersane çalışanı ve gemi adamının sualleri okuyup doğru anladıkları ve tedirgin olmadan özgür ifadeleri ile kendilerince doğru olan cevabı işaretlediği varsayılmıştır.

## **1.5.TANIMLAR**

### **Mobbing**

Bireyin işyerinde, hürmetsiz ve zararlı bir muamelenin gayesi olmasıyla başlayan, bir veya daha fazla bireyin başka bir bireye düşmanlığı şeklinde ceryan eden, bu tacizlerin devamında mağdurun işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık ve yılgınlık gibi nedenlerle işten soğutan ve sonucunda istifa etmesiyle sonuçlanan işyeri zorbalığıdır.(Einersen vd. 2003: 4)

### **Bullying**

Okul veya başka eğitim kurumlarında, daha güçlü öğrenci ya da öğrenciler aracılığıyla, daha güçsüz bir öğrenci veya öğrencilere uygulanan süreklilik arz eden fiziksel ya da psikolojik edisyon altına alan bir akran zorbalığı davranışıdır. (Tokat vd. 2011: 9)

## **2. BÖLÜM: ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ**

### **2.1.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) KAVRAMI**

Kamu kurumu ve özel sektörde çalışma şeklini ve çalışanın sağlığını menfi yönde tesir eden, çalışan bireylerin ve örgütün performansını düşüren “psikolojik taciz” tek bir sebeple anlatılamayacak kadar geniş ve kompleks bir vetiredir. İş yerlerinde psikolojik taciz(mobbing); mağdur ve zorbanın işyerinde ki konumu, paradigması, toplumsal değerleri ve ekonomik koşulları gibi sebeplerin etkileşimi sonucu oluşan dünyada olduğu gibi ülkemiz gündeminde de sıkça ortaya çıkan bir iş yeri problemidir.

Bu bölümde organizasyonlarda uygulanan mobbingin ne olduğu, tarihsel gelişimini, mobbing kavramını, mobbing sürecini, mobbing de taraflar ile çıkış nedenlerini, mobbing türlerini, mobbing ile başa çıkma yollarını, mobbingin hukuki yönünü, mobbingin etkileri ve sonuçları konusunda kuramsal ve kavramsal bir çerçeve belirlenmeye çalışılmıştır.

### **2.2.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ) NEDİR.**

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen ‘mobile vulgus’ kelimelerinden meydana gelen “mobbing” kelimesinin İngilizce etimolojisi ise kendi kanununu koyan eşkıya çetesi anlamına gelen “mob”köküne dayanmaktadır. Mobbing ise bu sefil grubun kendi koydukları kanunu çevredeki kişilere uygulaması anlamına gelmektedir. (Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 10)

Leymann (1996)’a göre, çalışma ortamında psikolojik terör ya da mobbing diye tabir edilen kavram, bir veya birden fazla çalışan tarafından genelde tek bir çalışana sistemli biçimde davranılan, etik olmayan muhabere şekliyle bireyi biçare ve savunmasız bırakan bir süreç şeklinde açıklamaktadır.

Laçiner (2006)’e göre psikolojik taciz, kurum içerisinde bir bireyin sistematik olarak tacize maruz kalmasıdır. Psikolojik taciz eylemleri bir duruma değil, bir kişiyi odaklanmıştır.

Davenport, Schwartz, ve Eliot (2014: 33)’a göre, bir şahsın, diğer insanları kendi istekleri ile veya istekleri dışında başka bir şahsa karşı çevresinde toplaması;

devamlı sinir bozucu hareketlerde bulunma, subliminal mesajlar vererek ve alay ederek karşısındaki kişinin sosyal çevresinde kötü bir görüntü oluşturma gibi yollarla, saldırgan bir tutum oluşturarak onu işi bırakmasına zorlamasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-1998)'ne göre psikolojik taciz(mobbing); kişi ya da topluluğu huzursuz etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu; gaddarca, ve küçümser davranışlarla kendini gösteren davranış biçimi şeklinde tanımlamıştır. (<http://www.mobbing-usa.com>, 2015). Konuyla ilgili çeşitli kitaplarda ise zorbalık, küçük düşürme, kabadayılık, psikolojik terör, kabalık, baskı, taciz, duygusal istismar, işkence (Yaman, 2009: 21) olarak adlandırılmıştır.

Kivimaki vd. (2003: 779)'e göre işyerinde yaşanan psikolojik tacizi tanımlamak da kullanılan genel bir tanım yoktur. Duffy ve Sperry (2007: 398)'e göre ise her ülkede işyerinde yaşanan psikolojik taciz olgusunu farklı isimlerle adlandırmaya çalışmaktadır. Ülkemizde Çobanoğlu (2005: 20), mobbing ile ilgili araştırma yapan bilim adamlarının bu olguyu tek bir kelime ile ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak "işyerinde zorbalık", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde psikolojik şiddet ", "yıldıрма" gibi sözcüklerle mobbing olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Fakat dünyanın çoğu ülkesinde mobbing teriminin çeviri yapılmadan kullanıldığı görülmektedir.

Mobbing olgusunun Türkçe'de tam karşılığı bulunmamasına rağmen birine psikolojik taciz de bulunmak, yıldırmak, cephe oluşturmak, zorbalık yapmak gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Kırel, 2008: 2).

Türkiye Büyük Millet Meclisi (2011)'nde, yapılan mobbing alt komisyonu toplantısında mobbing kavramının Türkçe karşılığını bulmak adına daha önce Türk Dil Kurumu (TDK)'na yaptığı başvuru sonucunda, mobbing teriminin karşılığı olarak "bezdiri" cevabını almıştır. Türk Dil Kurumu, mobbingin Türkçe anlamını, "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip, huzursuz olmasına yol açarak yıldıрма, dışlama, gözden düşürme " olarak tanımlamıştır. (<http://www.tdk.gov.tr/> 2015)

### **2.3.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)'İN TARİHSEL GELİŞİMİ**

Mobbing tabiri ilk kez 19. yüzyılda bazı bilim insanlarının, yuvalarına saldırması muhtemel olan hayvanlardan korumak için etrafında uçan kuşların davranışlarını anlatmak için kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz 2008: 10).

Aynı terim daha sonra 1960 yıllarda, Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların bir yabancıyı ya da bir hayvan grubunu kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. (Davenport, Schwartz, ve Eliot 2005: 21) Daha küçük ve toplu halde yaşayan hayvanların tek yaşayan başka bir hayvana baskı yaparak aynı ortamdaki uzaklaştırması; veya kuşlar arasında en küçük ve güçsüz kuşu su ve yiyecekte uzaklaştırarak güçsüz olmasını sağlamak ve en sonunda fiziksel saldırılarla yaralayarak ya da öldürerek kuş topluluğundan uzaklaştırmak amacıyla kullanılmıştır. (Tınaz, 2006: 13)

Daha sonra, İsveçli hekim Peter Paul Heinemann tarafından çocuklar arasında yaşanan bir takım olayları araştırırken, bir grup çocuğun tek ve güçsüz bir çocuğa karşı tavır almalarını ve zarar verici davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanmıştır.(Gün H. 2010: 26 ).

İş hayatında ise mobbing kavramını ilk kez, 80'li yılların ortalarında Almanya doğumlu H.Leymann tarafından kullanılmıştır. Heinz Leymann endüstri sektörüne hizmet eden çalışanlar üzerine birçok kez çalışma ve araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda çalışan bireyler arasında uzun süre düşmanca ve tacizkar davranışlar olduğunu saptamış ve bu kavramı kullanmıştır. (Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 9). Leymann psikolojik tacizi (mobbing), işyerinde meydana gelen bir veya birden fazla çalışanın, başka kişilere uyguladığı sistematik, kanun tanımaz ve düşmanca tutum ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Leymann (1990: 120).

Bireyin sürekli aşağılamalara, sürekli eleştirilere, bazen de kavga yoluyla baskı altında çalışmasını anlatan durum, bazı Kuzey Avrupa ve Alman kültürü olan ülkelerde işyerinde mobbing (mobbing at work), İngiltere ve çevresinde konuşlu

ülkelerde ise işyerinde zorbalık (bullying at work) olarak tanımlandırılmıştır ( Zapf, Einarsen, 2001: 369).

Aşağıdaki şekil-1’de mobbingle ilgili araştırma yapan kişiler ile kullandığı terimler, tanımlar ve orijinleri yer almıştır.

ARAŞTIRMACI	TERİM	TERİMİN AÇIKLAMASI	Orijin
<b>KONRAD ZACHARIAS LORENZ (1960)</b>	Mobbing	“İnsan ve hayvan davranışının kaynağında nitelikte, anahtar uyarımlarla tetiklenen ve deneyimden bağımsız işleyen, doğuştan varolan ve katılımla devredilen refleksif motor davranışlar vardır. Büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarının saldırıları bu tür refleksif davranışlardır.”	Avusturya
<b>CARROLL BRODSKY (1976)</b>	Taciz (Harrassment)	“Bir bireyin başka bir bireyi zorlaması, işgence etmesi ya da reaksiyon vermeye zorlamak amacıyla tekrarlayan ve süregelen; korkutan, kışkırtan, baskı altına alan, rahatsız eden davranışlardır. İşyerlerine disiplin getirmek, verimliliği artırmak ya da refleksleri koşullandırmak amacıyla yapıldığı iddia edilir. Ancak taciz sosyal bir reflekstir. Taciz için hiçbir rasyonel amacın varlığına gerek yoktur. Taciz tüm insan iletişimlerinde görülen temel mekanizmadır.”	ABD
<b>MİCHAEL EDVARDES (1977)</b>	Maço Yönetim (Macho Management)	“1980’lerde gazetecilikte kullanılmış olan, 2000’lerde tekrar canlanan bir kavramdır. İşyerinde korku yönetimi kuran, dikbaşlı, inatçı, antipatik, kibirli, iyi sonuçları üstüne alıp kötü sonuçlardan dolayı yönettiği kişileri suçlayan, şirket CEO’suna herkesle ilgili zehirli sözler fısıldayan, alt pozisyondayken pasif agresif olup yönetici olduğunda maço gibi davranan kişilerin yönetim şeklidir.”	Güney Afrika, İngiltere
<b>INGELA THYLEFORS (1987)</b>	Günah Keçisi İlan Etme (Scapegoating)	“Hedef seçilmiş bir kişi ya da grubun işyerlerinde gerçekleşen tüm negatif sonuçlarından dolayı sürekli olarak suçlamasıdır. Çoğu organizasyonda görülen normatif bir durumdur.”	İsveç

<b>HEINZ LEYMANN (1990)</b>	Mobbing/Psikolojik Terör (Mobbing Psychological Terror)	“Bir veya birkaç kişi tarafında hedef seçilen kişiye yönlendirilen, süreklilik gösteren negatif iletişim biçimi ve saldırılardır. Yönetim ve sendika temsilcileri de bu kişiyle ilgili önyargıları kabul eder ve hedef kişiyi talihsizliğinden dolayı suçlar. Üçüncü partiler genellikle mağdura verilen zararı itiraf etmez ve bunları zor, nörotik kişinin hak ettiği adil davranışlar olarak görür.”	İsveç
<b>KİLE (1990)</b>	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik ve İş arkadaşlığı (Health Endangering Leadership and Co- workersip)	“Yönetici pozisyonundaki kişinin kendine bağlı çalışana ya da bir çalışanın iş arkadaşına açık ya da gizli şekilde davrandığı ve uzun süre devam eden baskı ve tacizkar eylemlerdir. Kişi, endişeli, sosyal destekten mahrum ve psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerin bu negatif eylemlerden daha fazla etkilendiğini özsayılarının daha çok azaldığını ve sağlıklarının daha fazla etkilendiğini ifade etmiştir.”	Norveç
<b>BRADY WILSON (1991)</b>	İşyeri Travması (Cumulative Psychic Workplace Trauma)	“Yönetici pozisyonundaki kişinin bir çalışanın kişiliğine yönelik devamlı ve kasıtlı kötü muameleleri ve oluşturdukları belirsizlik, endişe ve korku hissi sonucunda hedef çalışanın depresyona girmesi ve TSSB semptomlarını göstermeye başlamasıdır.”	ABD
<b>MARIE- FRANCE HIRIGOYEN (1998)</b>	Manevi Taciz Moral Harrassment (Le Harcelement Moral)	“Sürekli ve sistematik olarak incitici yorumlar, tacizkar uygulamalar, çift yönlü mesajlar, bakışlar, mimikler yoluyla bir çalışanın şahsına zarar veren, çalışanın iş ile ilgili huzursuzluklar yaratan veya işyerinin düzenini bozan, kötü niyetli bir girişimdir.”	Fransa
<b>NOA ZANOLLİ DAVENPORT (1999)</b>	Duygusal Taciz (Emotional Abuse)	“Çalışma arkadaşları tarafından günler, aylar hatta yıllar boyunca sinsi ya da bariz bir şekilde bütünlük ve yetkiliklerine saldırılması, asılsız hatalarından dolayı sürekli suçlanması, çalışanın işten çıkarılma yoluyla işyerini terk etmeye zorlanmasıdır.”	ABD



<b>KENNETH WESTHUES (2001)</b>	Mükemmelliğe Karşı Haset (Envy of Excellence)	“Hedef seçilen yüksek performanslı, başarılı çalışanın gerçek ya da hayali bir hatasının tüm kişiliğini lekeleyecek şekilde abartılması ve hedefin kişisel olarak yabancı, tehlikeli ya da iyi ve ahlaklı insanların midelerini bulandıracak kadar iğrenç bir varlık olarak algılanmasıdır.”	Kanada
--------------------------------	---	--	--------

**Şekil 1 :Mobbing Olgusuyla ilgili Genel Kabul Görmüş Tanımlar**

**Kaynak:** Cicerali, E. & Kaya Cicerali, L. (2014). *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*. Gece Kitaplığı, Ankara

#### **2.4.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)’İN SÜRECİ**

Sosyal bir varlık olan insanın, hayatını devam ettirebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılaması için insan veya insan gruplarıyla iletişime geçmesi gerekmektedir. Günümüzdeki insanlar ihtiyaçlarının bir gereği olarak çalışma hayatında birbiriyle sürekli iletişim halindedirler. Kişiler bu iletişim sonucu olarak birbirlerini pozitif veya negatif yönde etkilemektedirler. Özellikle bir yerde çalışan patron, yönetici veya işçi olsun, aynı ortamda ve belirli bir zaman diliminde birbirleriyle sürekli iletişim halinde olduklarından dolayı çalışanlar arasında çatışmalar meydana gelmektedir. Olumsuz veya önemsiz gözükken küçük birikimler, kar tanelerinin birikip çığ oluşturması gibi büyük patlamalara neden olabilir.

Dunn, (2007)’a göre, iş yerindeki çalışana imalı sözler, küçük düşürme, gözünü korkutma gibi davranışlarla başlayan mobbing olgusu hedefteki kişiyi zor duruma düşürmek ve kontrol altına almak adına haftalar, aylar, yıllar boyunca sürebilir.

Psikolojik taciz (mobbing) işyerinde kısa süreli yaşanan baskı ve tartışmalar ile hemen sonuçlanan bir olgu değildir. İşyerinde bir problemin mobbing olarak nitelendirilmesi için belli yollardan geçmesi gerekir ve mağduru yavaş yavaş yıpratarak psikolojisinin bozulmasına ve hatta işini terk etme düzeyine kadar

gelmesini gerektirir. Mobbing olgusunda en göze çarpan nokta ise zamanla bu baskıların mağdurlara yaptığı acının artması olarak gelişmektedir. Yavaş yavaş gelişen bu olgu ilk başlarda sıradanmış hissi yaratır hiç fark edilmeden ilerleyip mağdurda geri dönülemez hasarlara yol açabilmektedir. (Davenport, Schwartz, ve Eliot 2014: 33)

İş arkadaşları, gördükleri bu zalimce duruma karşı işten atılma, pozisyon kaybetme veya korkaklıkları yüzünden müdahale etmeyi tercih etmeyebilir. Bu tip olumsuz iş ahlakı yüzünden ortamdaki zulme müdahale edilmediği takdirde bu çatışma kontrol altına alınmayacak düzeye gelene kadar büyümeye devam eder (Hirigoyen, 2000: 62).

Mobbingin oluşması birçok etkene bağlı olduğu gibi çeşitli yollar izleyerek de gelişebilir. Bu yolun ilk adımlarından biri de gri propagandadır. Psikolojik tacizin etkili silahlarından olan gri propaganda da, çıkış kaynağı belli değildir, doğruluğu kanıtlanmaz, yalan ve iftira olduğu da kesin değildir bu durum biraz da çamur at, tutmazsa izi kalır hasebindedir. Gri propagandanın ana unsuru, olmamış şeylerin olmuş gibi anlatılmasıdır. Güçlü yönünün ise kişileri hemen inandırabilmesi olduğunu söyleyebiliriz. Genellikle çıkış noktası doğru bir olaydır, etrafa anlatırken yalanlar eklenerek muhatabı, zor duruma düşürmek amaçlanır. Bu tarz negatif propagandalarda sözcükler, gelişi güzel söylenmez. Bu türlü davranışlar, üzerinde çok vakit harcanmış, alt yapısı iyi planlanmış ve hedef kitlesi belirlenmiş faaliyetlerdir. (Tarhan, 2005: 35-38)

Leyman'a göre mobbing süreci beş aşamada gerçekleşmiştir. Bu aşamalar aşağıdaki tabloda (Şekil-2) gösterilmiştir.

<b>1.Aşama</b>	ÇATIŞMA(ANLAŞMAZLIK)	Bir olayla, bir anlaşmazlık ile tanımlanır, henüz psikolojik taciz değildir, fakat iş yerinde huzursuzluk yavaş yavaş ortaya çıkmaktadır.
<b>2.Aşama</b>	SALDIRGAN EYLEMLER	Saldırgan eylemler ve duygusal saldırılar, mobbing olgusunun harekete geçtiğini gösterir.
<b>3.Aşama</b>	YÖNETİMİN KATILIMI	Yönetim ilk aşamada olmasa da ikinci aşamada doğrudan yer almaya başlar. Bu süreçte yönetim, negatif yönlü bir eğilim içinde olmaktadır.
<b>4.Aşama</b>	DAMGALAMA(YAKIŞTIRMA)	Bu aşama önemlidir, kurbanlar zor veya akıl hastası olarak damgalanırlar. Yönetimin yanlış yargısı bu olumsuz döngüyü hızlandırır. Çoğunlukla, bu aşamanın sonunda işten kovulmaya da zorunlu istifa vardır.
<b>5.Aşama</b>	İŞİNE ZOR VERİLME	Kurbanın işine son verilir. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra duygusal gerilim ve izleyen psikosomatik hastalıklar yoğunlaşarak devam eder.

### Şekil 2 : Leymann' ın Mobbing Süreci

Kaynak: Davenport, N, Schwartz, R. D. And Eliot, G. P. (2014: 37), *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Ray Yayıncılık.

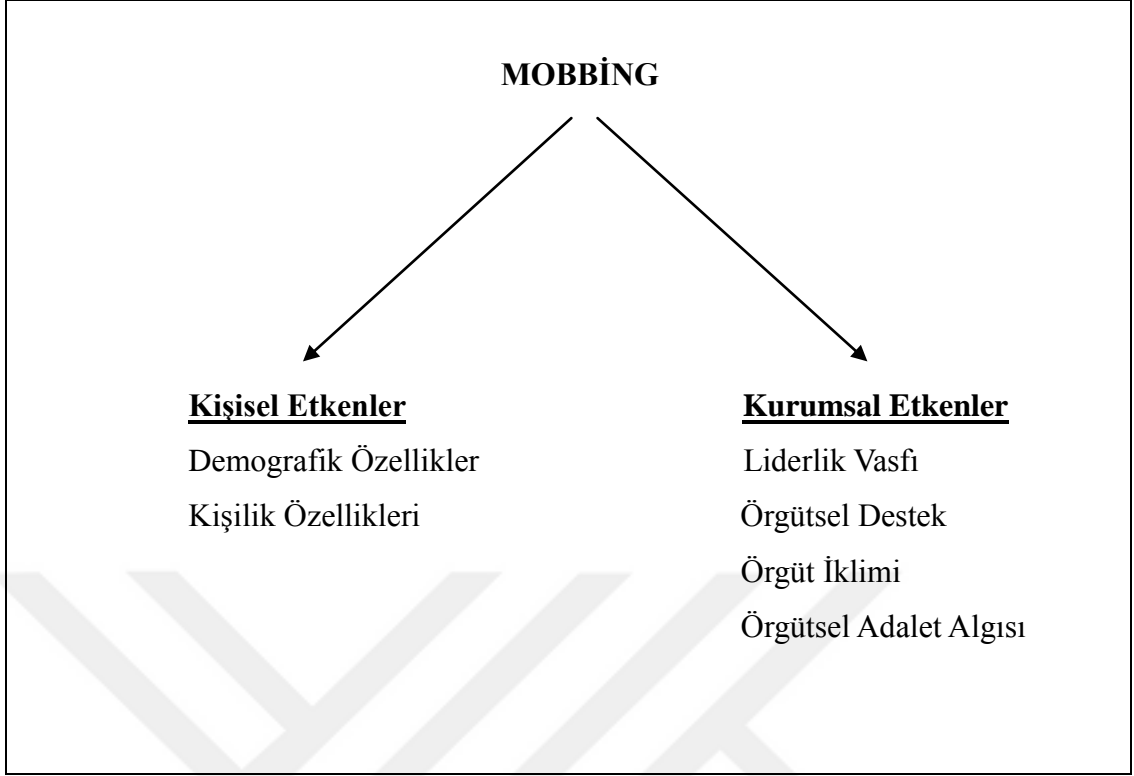
Mobbing sürecinde dikkate alınacak bir husus da mobbingin hangi yoğunlukla yapıldığıdır. Eğer mobbingi uygulayanlar bu davranışlarında ısrarcılar ve aralıksız olarak yapıyorlarsa bu davranış mobbing diye tabir edilir. Aksi halde haklı bir sebebe dayalı olarak kısa süreli ve kesintili veya çok uzun süren aralıklarla oluşan çatışmalar mobbing sayılmaz. (Guerrero, 2004). Mesela bir personelin herhangi bir çatışma sonrasında kısa süreli dışlanması, sonra ilişkilerin normale dönmesi mobbing değildir. Burada bir süre dışlanma vardır ama grup ya da çatışmanın tarafı olan kişi, bu kişiye karşı psikolojik tacizde ısrarcı değildir. Bu şekilde ortaya çıkan çatışmalar mobbing olarak algılanmamaktadır. Mobbing algısı kişilere göre de değişebilir net

bir ölçüsü yoktur. Bir kişiye mobbing gibi gelen durum gündelik hayatta başka bir kişide normal bir durum hissede yaratabilir.

#### **2.4.1.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)'İN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLER**

Örgütlerde yaşanan psikolojik tacizin tek bir nedeni yoktur. Birçok neden psikolojik tacizin ortaya çıkmasında kaynak olabilir. Bu kaynaklar ise genel olarak üç başlık altında toplanabilir. Birincisi, liderlik tarzı, örgüt kültürü, kötü yönetim ve işin ağırlı gibi kurumsal faktörlerdir. İkincisi, bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamında ki insanların profili, paradigmaları, inançları, aile yapıları gibi faktörlerden oluşan sosyal gruplardır. Üçüncüsü ise, kişilik, nitelikler ve sosyal beceriler gibi faktörlerden oluşan bireysel nedenlerdir (Koç ve Topaloğlu, 2010:224).

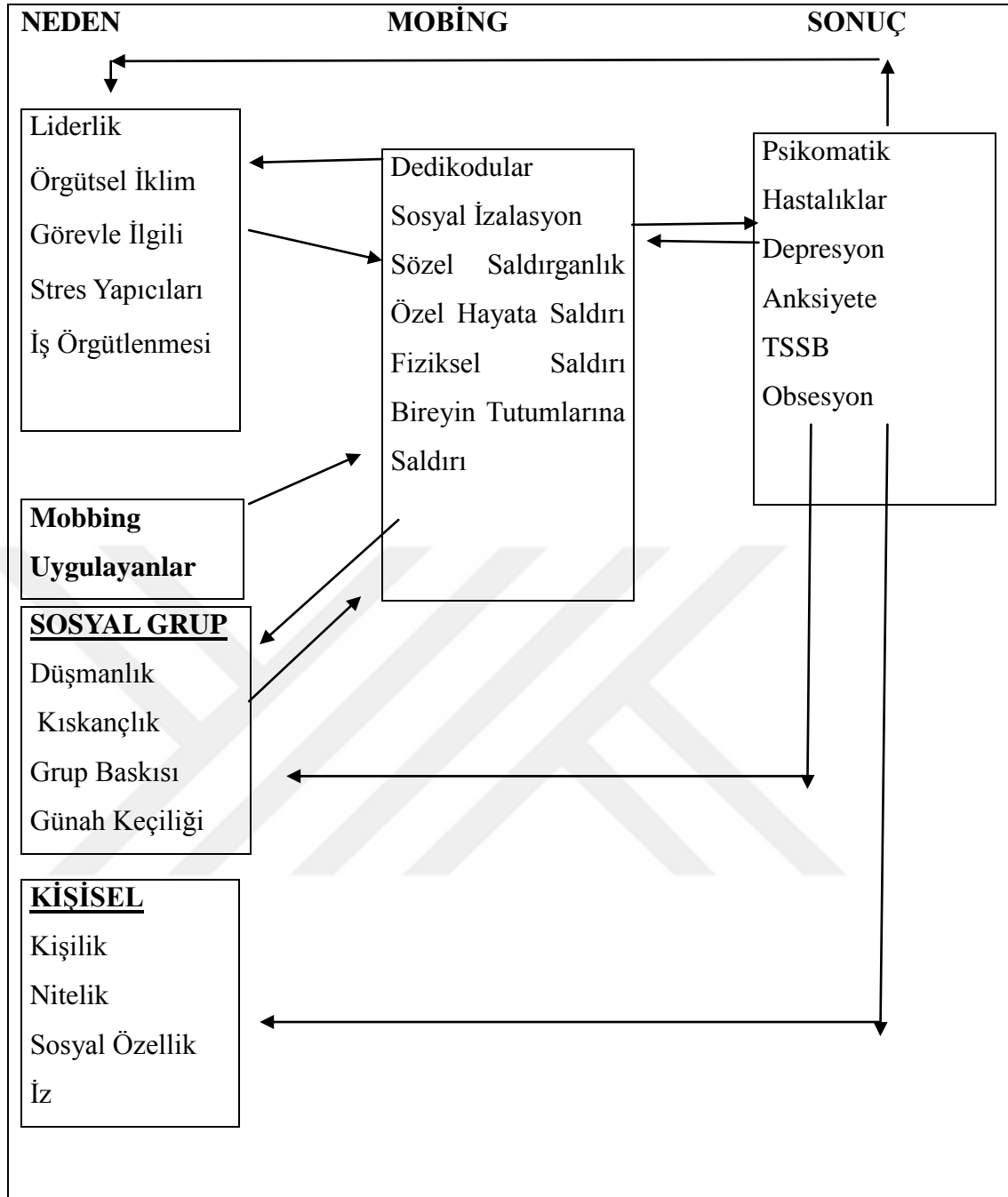
Mobbingin ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan birçok araştırma mobbinge neden olan sebeplerin birey veya kurumsal kaynaklı olabileceğini ortaya koymaktadır. Leyman (1996)'a göre mobbinge neden olan faktörler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.



**Şekil 3: Mobbingin ortaya çıkış nedenleri**

**Kaynak:** Leymann (1996), *The content and development*, s.168.

Zapf,(1999: 71) ise çalışmasında mobbingin nedenlerini örgütsel sosyal ve kişisel nedenler içinde ele almıştır. Sonuçlarını da psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) gibi faktörler olarak sıralamıştır. Hoel ve Faragher (2004: 1) kurbanlarla yapılan görüşmelerde mobbinge maruz kalanların davranışsal olarak endişe, korku, panik atak, güven eksikliği, sinirli olma hali, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal ortamlara girememe gibi fiziksel belirtiler olarak ise terleme, titreme, uykusuzluk gibi olumsuz etkilerin olduğu sonucuna varmışlardır. Bu faktör neden sonuç ilişkisini, aşağıdaki şekil-4 de açıklamaktadır.



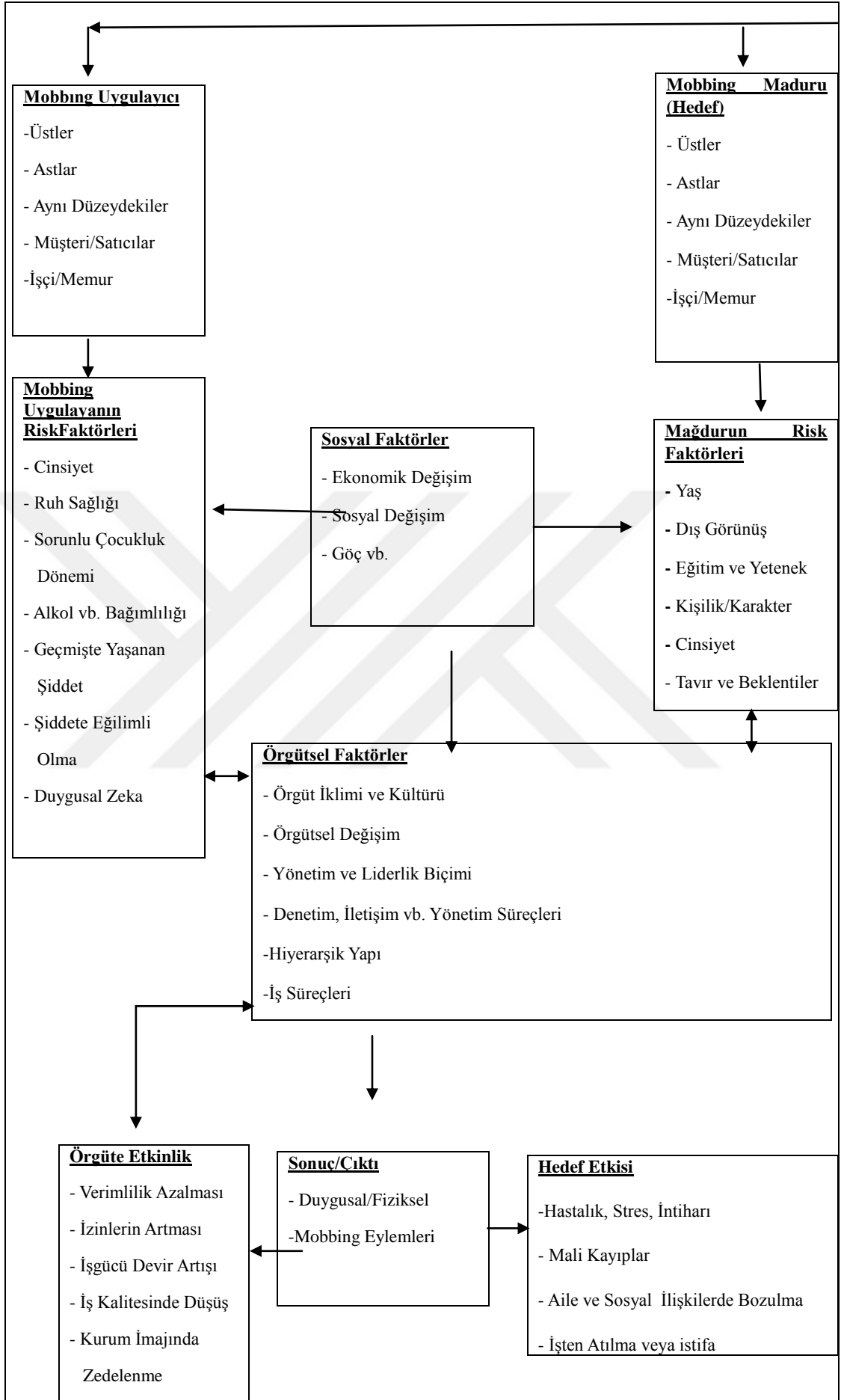
**Şekil 4: Zapf' a Göre Mobbingin Neden ve Sonuç İlişkisi**

**Kaynak:** Dieter Z, (1999), "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of, Bullying at Work", international Journal of Manpower p. 71.

Yukarıda ki tabloda da görüldüğü gibi mobbing oluşmasında kurumsal ve sosyokültürel etkenler, zorba ve kurban kadar önemli faktörlerdir. Mobbing olgusu mağdurda farklı problemlere yol açabilir. Yalnız yukarda belirtilen bu rahatsızlıklar

mağdurda önceden olması onu mobbinge maruz kalmasına neden olabilir. Mobbingin Şekil 4’te gösterildiği gibi neden ve sonuçları arasında belli başlı bir yolu takip etmediğidir. Örneğin kurbanın ruhsal olarak bazı rahatsızlığı çalıştığı ortam üzerinde negatif bir etki yaratabilir. Bu olumsuz etkinin diğer çalışma arkadaşlarına yansiyabilir onlarında olumsuz tepkiler vermesine sebep olabilir. Öbür taraftan kurumun sosyal yapısı da mobbinge neden olabilir ya da kurum içindeki mobbing davranışları sosyal yapısını bozabilir. Burada kurumlarda mobbing yaşanmasını kısır döngüye benzetebiliriz. Bir durum kurumda mobbinge yol açabildiği gibi, mobbingin sonucuda olabilmektedir. Aynı biçimde mobbing sonucu sayılan başka bir olgu, aynı kurumda başka bir zaman diliminde veya başka bir kurumda mobbinge neden olabilir.(Gökçe 2008: 27)

Mobbingde mağdurun sosyal itibarını sarsmak ve sevilmeyen biri algısı yaratmak bu olgunun amacıdır. Kurban rolünde yer alan bireyi iş hayatından soğutmayı amaçlayan gizli oyunlar, mağdurun kurumdaki stasüsüne darbe vurur, dolaylı olarak başarısını azaltır. Yüçetürk (2005: 252) mobbinge neden olan faktörler arasında nasıl bir etkileşim olduğunu aşağıdaki şekilde ortaya konmuştur.





### **Şekil 5: Mobbinge Neden Olan Faktörler Arasındaki Etkileşim**

**Kaynak:** Yüçetürk, E. (2005); “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim sorunu: Yıldırım (Psikolojik şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi”, Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış, s.252

#### **2.4.2.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)BELİRTİLERİ**

Mobbingin birçok belirtisi vardır. Ancak işyerinde ki problem ve huzursuzluğun mobbing olarak nitelendirilmesi için, süreçteki olaylar silsilesine ve sürekliliğine bakılması lazımdır. Mobbing yapan kişinin işyerindeki hareketlerine bakıldığında araştırmacılar bu durumu davranışsal veya fizyolojik olarak ikiye ayırmıştır.

##### **2.4.2.1.MOBBİNG DE DAVRANIŞSAL BELİRTİLER**

Kurumlarda veya herhangi bir iş ortamında çalışan bireylere karşı oluşturulan olumsuz sinir bozucu hareketlerin biri de ortam çalışanlarının hal ve hareketlerine yansıyan negatif davranışlardır.

Mobbingin bir çok davranışsal belirtisi vardır. Bunların hepsinin aynı anda olması gerekmemektedir. Önemli olan bu tarz hareketleri sistematik bir biçimde sürekli bir şekilde tekrarlanmasıdır. Davranışsal belirtileri şu şekilde sıralayabiliriz.(Karakale 2011: 28).

- Kişiyi, herkesin ortasında kötü şakalar yapılır. Dış görünüşüyle ve konuşma tarzıyla dalga geçilir.
- Kişilik yapısıyla ilgili hayali hikayeler yaratılarak karalama yapılır.
- Kişinin iş bilgisi hakkında negatif yönde konuşmalar yapılır. İşten anlamıyormuş havası yaratılır.
- İşle ilgili önemli bilgiler kişiden saklanır.
- Kişi, fiziksel veya zihinsel olarak iş yerinde yokmuş gibi davranılır.
- Kişiyi, işle ilgili toplantılarda haber verilmez.
- Kişiyi, işle ilgili yönetmelik ve kanunlar değiştirilir veya daha zorlayacak şekilde arttırılır.

- Kişiyeye, gelen mektup, çiçek ve hediyeler kendisinden önce işyerindekiler tarafından kontrol edilir.
- Kişiyeye daha önce verilen sorumluluk sahası küçültülür ve daha niteliksiz işler verilir.
- Kişinin bulunduğu ortamda kapılar çarpılır, masa yumruklanır, yüksek sesle konuşulur.
- Mesai saatler dışında telefon vb. iletişim araçlarıyla rahatsız edilir.
- Kişi, işle ilgili konularda kendinden daha vasıfsız ve ast durumundaki kişilerce denetlenir.
- Kişi, işyerinde kendine yakın hissettiği ve samimi olduğu arkadaşlarından uzaklaştırılır. Farklı bir çalışma yeri verilir, odası değiştirilir.
- Kişiyeye daha önce konuşulan konular mail, veya telefon yoluyla iletmeye çalışılır.
- Kişi, işyerindeki arkadaşları tarafından yapılan düğün, nişan ve iş yemeği gibi organizasyonlara çağırılmaz.

Bu ve buna benzer davranışların hepsi mobbingin oluşmasında kıvılcım yaratan hareketlerdir. Mağdur bu tür davranışlar sonucu yoğun stres ve sonucunda depresyona girebilir severek yaptığı işine karşı soğur, işyerine istemeyerek gelmeye başlar. İş ile ilgili yaşadığı sıkıntılar istemese de tüm olumsuzluğuyla özel hayatına yansır.

#### **2.4.2.2.MOBBİNGİN FİZYOLOJİK BELİRTİLERİ**

Davranışsal belirtilerin yanında bireyin yaşam kalitesini sosyal hayatını son derece düşüren bedensel olarak da birtakım belirtiler ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler mobbing durumunun yaşandığına dair işaret verebilir. Bu belirtileri şu başlıklar altında toplayabiliriz (Tınaz, 2006: 18).

Beyinle alakalı Belirtiler: Uykusuzluk ya da sürekli uyku hali, panik atak, ve dikkatsizlik.

-Deriyle Alakalı Belirtiler: Şişme, kaşınma ve alerji.

-Gözlerle Alakalı Belirtiler: Gözlerde kızarma, sulanması ve gözlerin kararması.

- Kalple Alakalı Belirtiler: Ritimsel düzensizlikler ve çarpıntılar.

- Uzuvarla Alakalı Belirtiler: Halsizlik, titreme, kaslarda ağrı ve gerilme.

-Sindirim Sistemiyle Alakalı Belirtiler: Mide yanması, bulantı, gastrit

- Solunum Sistemiyle Alakalı Belirtiler: Nefes alamama, nefes alma verme de göğüs ağrısı hissetme.

- Bağışıklık Sistemiyle Alakalı Belirtiler: Çabuk hastalanma ve bakterilere karşı savunma mekanizmasının zayıflaması.

En sık rastlanan psikosomatik rahatsızlıklar, tıbbi bir sebebi bulunmayan mide yanması ağrısı, kalpte ritim bozuklukları, tansiyonda farklılaşma, baş ağrısı, ve cilt hastalıklarıdır(Cüceloğlu 2008: 473).Tüm bu hastalıklar kişinin hayat kalitesini düşürdüğü gibi iş ortamında ki konumu riske atar, astları ve üstlerine karşı görevini yapamaz duruma getirebilir. Mobbing uygulayanların amacı zorbalık yapmak ve ulaşmak istediği mağdura rahatsızlık vermek olduğu için bu gibi problemlerin oluşması zorbanın hedefine giderken doğru yolda olduğunu göstermektedir.

## **2.5.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ) TARAFLARI**

Mobbing bölge, şehir veya kan bağı farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkabilmesi muhtemel bir durumdur. Bu olguya maruz kalanları tanımlayan herhangi bir kategori de bugüne kadar söylenmiş değildir. Yalnız genel olarak mobbingi yapan taraf, maruz kalan taraf, ve yapıldığı ortam itibariyle üçe ayırmak mümkündür. Bunlar;

-Mobbingi uygulayanlar (Zorbalar, Tacizciler, Saldırganlar, ).

-Mobbing mağdurları (Kurbanlar, Mağdurlar).

-Kurum Kültürü ve Yapısı.

Bundan ötürüdür ki iş hayatında bireyler psikolojik taciz davranışları içinde rol almaya adaydır. Herkes kendine bir rol biçmektedir. Bu üç etkenin her birinin, kendine ait özellikleri vardır ve aynı zamanda birbirlerini etkilemektedirler (Tınaz 2006: 18).

### **2.5.1.MOBBİNG UYGULAYANLAR (ZORBALAR)**

İş yerinde mobbing uygulayan kişilere tacizci, zorba, bezdirici, mobbingci gibi ifadeler kullanılmaktadır. Bu şekilde ifade edilen kişiler hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla uyumlu olmadığı çeşitli araştırmalarda gözlemlenmiştir. Bu kişilerin ortak özellikleri genellikle ilgi görmek isteyen, iktidar açlığı çeken, zayıf kişilikli, benmerkezci, övgüye ihtiyaç duyan, korkak, o kurum için vazgeçilmez olduğunu düşünen olarak tanımlamak mümkündür. Hosmer, (1995)'e göre mobbing yapan zorbalı, başkalarının fikirlerinden aşırı derecede kuşulanlar, sürekli iş ortamındaki kişilerin, kendilerinin arkasından iş çevirdikleri düşünürler.

Ocak (2008: 38)'a göre bazı zorbalı ise psikolojik taciz olgusunu kendileri başlatacak güçte değildirler ama "akbabalık" yapabilirler. Kendilerinden daha güçlü olduğunu düşündükleri kişiler önderliğinde mobbing eylemine katılabilirler.

Mobbing uygulayan kişileri davranış biçimlerine göre aktif ve pasif saldırganlık olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Pasif saldırı sinsice ve üstünde vakit harcanarak yapılan ve başlarda mağduru rahatsızlık hissi yaratmayan davranışlar olarak tanımlayabiliriz(Cemaloğlu 2015). Bu davranışta bulunan zorbalıların davranışları hissedildiği zaman mağdura candan davranarak şikayetçi olmasının önünü kesmeye çalışmaktadır. Tehlikeli bir saldırıma şeklidir. Pasif saldırganlarla başa çıkmak bir hayli zor ve zaman almaktadır(Gürhan 2013: 82).

Pasif saldırganların aksine, aktif saldırganlar çok amatördür. Hangi davranışta bulunuyorlarsa çevredeki insanların gözü önünde yaparlar ve bu davranışlar fiziki

şiddete kadar varabilmektedir. Bu nedenle aktif saldırıların ömrü az olmaktadır. (Tutar 2004: 29).

Başaran'a (1998: 204) göre, kişilerin kavgaya, şiddete yatkın olması, mobbingin birinci kaynağıdır. Küçüklükten beri kavgaya elverişli kişiliği gelişmiş bireyler, küçük şeylerden büyük çatışmaların çıkmasına neden olabilirler.

İş yerinde kavga çıkaran kişilerin belli ruh halleri ve kişilik yapıları bulunmaktadır Tarhan (2003: 130-168). Mobbingi uygulayan kişilerin ruhsal yapılarına baktığımız zaman, bu kişilerin salt çoğunluğu belli başlı kişilik bozukluğuna sahip kişilerdir. İşyerinde hiçbir problem yok iken huzursuzluk çıkartarak ortamı gerebilecek kişiler her işkolunda mevcuttur. DSM-5-TR tanı ölçütlerinde de yer alan bazı kişilik bozuklukları aşağıda maddeler halinde anlatılmaya çalışılmıştır.

### **2.5.1.1.KÖTÜ KİŞİLİĞE SAHİP OLANLAR**

Davenport, Schwartz, ve Eliot (2014: 33)'in aktardığına göre M.Scott Peck, kötülüğü “insanın içinde veya dışında bulunan ve amacı yaşamı veya canlılığı öldürmek olan bir kuvvettir” ve kötü insanlar “kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini, bu gücü kullanarak yok etmek isterler ve içlerinde kendilerini her türlü suçlamanın üstünde gördükleri için, onları suçlayan herhangi birisine saldırmak durumundadırlar. Kusursuz benlik saygınlıklarını korumak için başkalarını feda ederler” şeklinde ifade etmiştir.

Bu kişileri iş ortamında potansiyel huzursuzluk çıkartabilecek kişiler olarak nitelendirilebiliriz. Mevkisi ne olursa olsun kötülükten güç aldıkları için her mevkide bulunan iş arkadaşlarının arkasından veya yüzüne karşı olumsuz işler çevirir birbirlerine düşürebilir, hatta fiziksel saldırılar sonucu kalıcı izler bırakabilirler.

### 2.5.1.2.ANTİ-SOSYAL KİŞİLİK BOZUKLUĞU

Anti-sosyal kişilik bozukluğu çocukluk yaşlarda ebeveynleri tarafından katı ve ciddi şekilde büyütölen bireylerde daha çok gözökmektedir. Bu kişilik bozukluğu fırtınalı kişilik bozuklukları içinde tanımlanan ruhsal bir hastalıktır. Anti-sosyal kişilik bozukluğu olan kişiler insan ilişkilerinde, toplumsal düzende, kendi yaşamları normal seviyede sürdürmekte çok zorlanırlar.(Plotnik 2009: 536). Toplum normlarına ve düzenlerine, başkalarının haklı çıkarlarına karşı agresif tutum sergiler ve karşı taraftaki bireylerin doğrularına karşı kendi menfaatlerine yarar sağlayan bir tutum sergilerler.

Köroğlu (2011: 45)'na göre burnu havalarda, herkesi küçük gören ve alaycı hareketler sergileyen, soğuk ve donuk, insanlar olarak göze çarparlar. Bu şekilde yaşayan şiddete meyilli bireyler sürekli olarak kavga ve dalaşma yapma isteği içindedirler. Hatasız olarak görölmek için ısrar ederler, tartışma içine girdiğinde doğru belliyse bile başkalarının dediğini kabul etmezler. İlimli duygularını ifade etmekten kaçınırlar. Yumuşaklık, kibarlık ve sevecenlikten kuşku duyarlar ve çoğu kez bunların içten duygular olabileceğine inanmak istemiyor gibi görünürler.

Çobanoğlu (2005: 39)'na göre ise bu kişiler kesinlikle hatalarından kendilerine olumlu bir pay çıkarmazlar. Özel yaşantıları çalkantılıdır. Genelde içki, sigara vb maddelerden en az birine zaafı vardır. İstediklerini elde etme konusunda her şeyi yapabilme potansiyelindedirler. Kurallara uymazlar ve uyanları gerizekalı olarak görürler.

Bu tip ruh hastalığına sahip kişiler iş ortamında sessiz sakin kalıyor gibi de görönseler çatışma ortamı yaratarak gücünün yettiğine veya kandırabildiğine mobbing uygularlar. Bu tür mobbingci zorbalar iş ortamında huzursuzluk yaratarak ortamdaki huzuru absorbe eder ve çalışamayacak düzeye getirebilirler.

### **2.5.1.3.OBSESİF –KOMPULSİF KİŞİLİK BOZUKLUĞU**

Obsesyon kelimesinin Türkçe karşılığı saplantı demektir. Kompulsyonlar ise obsesyon kaygınlarını azaltmak için yapılan ve kişinin yaparken de kendini alıkoyamadığı ritüellerdir. Obsesif- kompulsif kişilik bozukluğu olan kişiler takıntılarının anlamsız olduğunu bildiği halde bu davranışlarından kurtulamayan kişilerdir. Çeşitli araştırmalara göre aileden geçiş ihtimalinin diğer etkenlere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Gelişim çağındaki bireylerin aşırı kontrol edilerek büyütülmesi sonucu görülen bir ruhsal hastalıktır. Bu kişilik bozukluğu olan bireyler temizliğe, düzgünlüğe ve kurallara aşırı ilgi duyarlar.

Obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu olan kişiler toplumsal davranışlarında kibar ve son derece resmidirler. Başkalarıyla, düzeylerine ve içinde buldukları konuma göre ilişki kurarlar. Eşitlikçi olmaktan çok ast-üst olma ile ilgilidirler. Bu yüzden üstün gördükleri kişilere karşı çok farklı daha aşağıda gördükleri kişilere göre çok daha farklı davranırlar. Obsesif-kompulsif kişiler kendilerinden daha yukarıda olanlara karşı hürmetkar, onların sevgisini kazanmaya çalışan, bir davranış içinde bulunurlar becerikleri ve ağırbaşlılıkları ile onları etkilemek için olmadık yollara başvurulabilirler. Daha ast konumdaki çalışanlara davranışları ise tam tersi şeklindedir. Oldukça otokratik, kınayıcı ve kendilerini üstün gören bir tutum içinde olurlar. Bu kendini beğenmiş ve küçümseyici tavırlar genellikle kurallar, yasal düzenlemeler perdesi arkasına gizlenir. Bu kişiler, kurallara ya da kendilerinden daha üstün otoritelere sık sık başvurarak kendi agresif yönelimlerini haklı çıkarmaya çalışırlar. Genellikle hiyerarşinin yoğun olduğu iş sektörlerinde çalışan bireylerde gözükme sıklığı daha çoktur. (Köroğlu 2011: 135)

### **2.5.1.4.NARSİSTİK KİŞİLİK BOZUKLUĞU**

Narsistik kişilik bozukluğu olan kişilerde kendini kontrol edebilme güçlüğü, pişmanlık duygusunda zayıflık ve vicdan eksikliği gibi davranışsal bozukluklar tespit edilmiştir (Boddy, 2011: 368).

Bu ruh haline sahip tacizcilerde kendilerini bu dünyayı şereflendirmek için geldiğini zannederler ayrıca kendilerini öven, metheden davranışlar sergilemekten

hoşlanırlar, bunun yanında eleştirilmeye ya da yenilgiye büyük öfke duyarlar çevresinde ki insanları kendi işleri için kullanma yöneliminde olurlar hep benim için çalışsın isterler, biz olmayı kabul etmeyen benmerkezci kişiler olarak bilinmektedirler (Saraç 2011: 22).

Köroğlu (2011: 97)'na göre bu kişilerin kendileri hakkında bazı yerleşik düşünceleri mevcuttur bunlar;

- Ben diğer insanlardan farklıyım.
- Özel biri olduğum için farklı davranılmasını ve bana bazı ayrıcalıklar gösterilmesini istemekle haklıyım.
- Bana ve statüme saygısızlık edenler cezalandırılmalı.
- Diğer insanlar benim ihtiyaçlarımı ve isteklerimi yerine getirmelilerdir.
- İnsanların beni eleştirme hakları yok.
- Benim gibi ahlaklı, kültürlü ve zeki kişiler beni anca anlar.

Bu tip insanların yukarıdaki maddelerde yazılanlar gibi düşünmeye sevk eden faktörlerin başında küçük yaştan itibaren ebeveynlerinin, özellikle annenin çocuğun hatasında, yanlışında veya şımarmasında aşırı koruyucu tavır sergilemesi böyle bir sonucu kolaylaştırmaktadır. Bu kişiler ilerde sorumluluk sahibi oldukları zaman özellikle iş yerinde kendine ayrılan iş bölümünü başka insanların yapmasını isteyecektir. Lakin yapılan işin tabiatı gereği ödül, şöhret, ve maddi kazanımlar gibi pozitif sonuçlanması durumlarında ben olmasam bu işler olmazdı düşüncesine kapılarak verilen teşvikleri kendileri sahiplenmek isteyecektir. Bu tip insanlarla işler hakkında sinerji yaratıp bir takım ruhu yaratmak çok zordur. İşverenler bu tip insanları grup çalışmalarında barındırmayarak diğer personele iyilik yapabilirler.

#### **2.5.1.5.SADİST KİŞİLİK BOZUKLUĞU**

Sadist kişileri yaptıkları eziyetten zevk alan kişiler olarak tanımlayabiliriz. Mobbing uygulayan zorba kişilerin geneli sadist kişilik bozukluğu olan bireylerdir. Şahsi ve genel ilişkilerinde dışlandıkları için, örgütsel mevkielelerini kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar. Bu kişilerin örgütsel kimliklerinin dışında başka kimlikleri



olmadığından, kurumsal kimliklerini kaybedince derin bir yalnızlığa sürüklenirler(Tutar, 2004: 47).Genellikle sıkı bir hiyerarşinin ve disiplinin fazla olduğu iş sektörlerinde çalışan bireylerde daha çok görülmektedir.

Sadist kişiler mağdurlara karşı yaptıkları hakaretten, eziyetten zevk duyarlar. İşyerinde mobbing olgusunun asıl nedeni olan birisinin işi terk etmesi sağlamak, onlar için ilk şart olmayabilir. (Candaş 2012: 23)

### **2.5.1.6.PARANOİD KİŞİLİK BOZUKLUĞU**

Paranoid kişilik bozukluğu olan kişilerin en belirgin özelliği karşısındaki insana hep şüpheli yaklaşmasıdır. Hiçbir insanla özel hayatıyla ilgili konuşmazlar ve sır vermekten korkarlar ilerde bunu benim lehime kullanır düşüncesindedirler. Karşısındaki insan ne kadar iyi niyetle yaklaşırsa da acaba bu iyiliğin altında benimle ilgili bir oyun mu oynanıyor düşüncesi içindedirler. Bardağın sürekli boş kısmını görme eğiliminde olan kişilerdir.

Köroğlu, (2011: 14)'na göre bu kişiler herhangi basit bir şeye gösterdikleri öfke, geçmişlerinden kaynaklanan kin duygularından kaynaklanır. Geçmişte başkaları tarafından hor görünmeleri, aşağılamaları ve kötü davranışlara maruz kalmaları, şu an da gösterdikleri düşmanca ve saldırgan davranışlarla büyük bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Bu ruh yapısında olan kişilerin değiştiremedikleri bazı düşünceleri vardır. Bunlar;

- Kendimden başka kimseye güvenmem.
- Diğer insanların kötü ve tehlikeli birtakım planları var.
- Dikkatli olmazsam diğer insanlar beni kandırabilir veya istedikleri gibi davranmam için baskı yapabilirler.
- İnsanlara şans versem her türlü kullanırım.
- İnsanlar bir şey söylüyor ama başka şeyler anlatmak istiyorlar.
- Yanımdaki kişiler içten pazarlıklı, vefasız ve kötü niyetli biri olabilir.

Bu kişiler yukarıda anlatılan sabit düşüncede oldukları için çevresinde özellikle iş ortamında ki kişilere olumsuz yönde etki yaparlar hiç kimse dostluk kurmaz, yakın arkadaşı olmak istemezler özellikle çalıştığı sektörde üst düzey yönetici olan bu şekilde ki hasta bireyler ast konumunda çalışanlara zor anlar yaşatır işyerini, çalışanlarına dar edebilir sonunda da dayanamayan çalışanlar işten ayrılmak zorunda kalabilirler.

Zapf, Knorz ve Kulla, (1996: 234) yaptıkları birçok çalışmada psikolojik tacizci olan bireylerin kişilik özelliklerine bakıldığında ruhsal problemlerin taciz olayına katkısı olduğuna lakin tek başına etken olmadığını ortaya çıkarmıştır.

### **2.5.2.MOBBİNG MAĞDURU(KURBAN) İLE İLGİLİ NEDENLER**

Mobbinge maruz kalan insanların kişiliği nasıldır?, Kaç yaşındadır?, Sadık mıdır?, Evli midir?, Dürüst müdür?, Yaratıcı mıdır? Deneyimli midir?, Hangi etnik yapıdadır?, Donanımlı mıdır?, Eğitilmiş midir?, Sorumlu mudur?, İş tecrübesi az-fazla mıdır?, Grup çalışmasına yatkın mıdır? bunun gibi özelliklere bakılmaksızın herkes mobbinge maruz kalabilir. (Davenport, Schwartz, ve Eliot, 2014: 70). 1982 yılından beri iş yerinde yapılan gözleme dayalı çalışmalarda mağdurun kişiliğinin mobbinge maruz kalma nedeni ile ilgili hiçbir sonuca ulaşılamamıştır. Leymann (1992)

Leymann uzun süre iş yerinde mobbinge uğrayan hastaları için aşağıdaki üçlü sınıflandırmayı yapmıştır.( Leymann 1992 aktaran Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 35).

1-Temel olarak Saplantının Hakim Olduğu Kalıcı Kişilik Değişimi Yaşayan Bireylerde Bulunan Özellikler:

- Çevreye karşı düşmanca ve şüpheli tutum
- Kronik sinirlilik ve sürekli tehlike hissi
- Etrafındakilerin dayanma sınırlarını aşarak her şeyi saplantılı şekilde kadere bağlamak, bunun sonucunda gelişen izolasyon ve yalnızlık
- Adaletsizliklere karşı aşırı duyarlılık ve acı çekenlerle neredeyse saplantı derecesinde kendini özdeşleştirme

## 2-Temel Olarak Depresyonun Hakim Olduğu Kalıcı Kişilik Değişimi Yaşayan Bireylerde Bulunan Özellikler

- Boşluk ve yalnızlık hissi
- Sıradan günlük olaylardan kronik olarak haz alamama
- Sürekli ruhsal hastalıkların tedavisinde kullanılan ilaçların istismarı

## 3-Hastanın Kendini Duruma Teslim Ettiğini Gösteren Semptomlarla Seyreden Kalıcı Kişilik Değişimi Yaşayan Bireylerde Bulunan Özellikler

- Kendini izole etme
- Kendini toplumun bir parçası olarak görmeme
- Dünyaya karşı eleştirel bir tutum

Bazı kişilikler mobbinge maruz kalma şiddetini arttırabildiği gibi azalta da bilir. Çocukluktan itibaren elde edinilen yaşam sürdürme becerileri, bağışıklık mekanizmalarını geliştirme şekli, ergenlik dönemindeki utanç ve suistimale direnme yollarını öğrenmesi, bu kişinin çalıştığı yerde mobbinge maruz kalma durumunu etkileyebilir. (Davenport, Schwartz, ve Eliot, 2014: 70).

Kişi veya kişilerin mobbinge uğrama olasılığını arttıran negatif özellikler de vardır. Bazı çalışmalar da vasıfsız yani herhangi bir uzmanlığı olmayan işçilerden çok uzmanlık yetisine sahip kişilerin mobbingden daha çok etkilendiğini açıklamışlardır. Genel olarak üstün özelliklere sahip, işle alakalı konularda hırslı, terbiyeli, başarı odaklı, yaratıcı düşünen, zeki, kendini yaptığı işe adanmış, insanlara güvenen, iyi niyetli, politik olmayan, çalıştığı kuruma bağlı ve işiyle bütünleşmiş kendi başına görev yapabilen, mert, yaratıcı ve yenilikçi görüşleri olan kişilerin mobbinge maruz kalma ihtimalleri daha yüksektir (Tutar 2015: 191).

### **2.5.3.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ)'İN KURUMSAL NEDENLER**

Mobbingin temelini oluşturan olguların genellikle insanların kişilik yapılarına veya başka bireyleri işin dışına atmak için yapılan saldırılar olduklarını düşünmüştür. Bu saldırıların temeline indiğimizde genel olarak çalışılan kurumların yönetiminde işe yaramaz politikaların olduğunu, insan yönetiminde

yetersiz kalan liderlere yetki verildiğini, mali sıkıntılardan dolayı istikrarsız maaş sisteminin olması sonucu çalışanlarda geçim stresinin olması, kurum yapısında köklü değişikliklerin yapılması, monotonluklar, kurumun vizyonu, misyonu ve etik değerlerinin körelmesi, kurumsal mobbinge neden olan etkenlerin başında gelir.

Kurumsal mobbing, kansere yakalanan organın diğer organlara hızla yayılması gibidir. Kurum kültürünün temeline sığramadan önce, iyileştirici önlemler alınmalıdır. Gerçekçi insan kaynağı politikalarına sahip organizasyonlarda mobbing olgusu daha düşüktür.

Yönetimi zayıf, iş karının ve veriminin düşük olduğu, çalışma disiplinin öncelikli değer olarak ekip çalışmalarında kullanılmadığı ya da iletişimin kapalı olduğu çatışmaların göz ardı edildiği, ahlaki değerlerin fazla gelişmemiş, günah keçisi arayışının daim olduğu organizasyonlarda mobbing sıklıkla ortaya çıkar. Kurum içerisinde en tepeden en tabana kadar herkesin maddi ve manevi bakımdan kazanması gerektiğini düşünen bir yönetimin bu düşüncesi karşılığında alacağı meyveler ise iş yerinde saldırganca davranışların daha az olduğu ikili ilişkilerin daha saf olarak yaşanmasındandır. Çünkü zor rekabet yerine inşa edici bir iş birliğini destekleyen bir yönetim düşmanca hislerin yeşermesine mani olacak ve iyi bir sinerji yakalayacaktır.(Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 40).

Kurum kültürü yapısının, politikaları ve örgütlenmiş hedeflerinin, çalışanların perspektiflerini içeren değerler meydana geldiği gözlenmiştir. Kurum kültürü, sistemin insan faktörünü en etkili şekilde kullanmak için oluşturulmuştur. Temsiliyet kabiliyeti fazla olan bir örgüt, iş yerinde psikolojik tacizin yaşanmasını ve psikolojik tacizin devamını imkansız kılar. Temsil yeteneği zayıf olan bir kurum ise psikolojik tacizin kaynağıdır. (Cox ve Howard 1990: 264)

Kurum kültürünün mobbingin artmasında ne kadar etkili olduğunu, Türkiye'nin de içinde olduğu Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir araştırmaya da mobbing sendromunun en çok yaşandığı iş sektörü olarak "Silahlı kuvvetler ve hizmet sektörleri" olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmayı ülkemize indirgediğimizde "Emniyet ve silahlı kuvvetler teşkilatları"nda mobbing olgusuna rastlanmaktadır. Görevin niteliği ve zorluğu, uzun çalışma saatleri,

nöbetler, görevlendirmelerle birlikte, kurum yapısını geçmişteki gibi benimseyen yeniliklere entegre olamayan komutan ile yeni anlayışlarla yetişen genç kuşakların uyum gösterememesi mobbing olgusunu arttırabilmektedir. Duygusal zeka (EQ) yönü çok gelişmiş olan yeni mezun subay, astsubay ve polisler duygusallıktan çok uzak olan silahlı kuvvetlere ve emniyet kurumlarına intibak edememektedirler. (Tokat, Cindioğlu ve Kara 2011: 72). Dünyayı kurum kültüründen dolayı, şapka ile ayakkabı arasında gören, emir ve yönetmeliğe göre yaşayan komutanlar, amirler gençlerin beklenti ve isteklerine yanıt verememekte ve bunun sonucunda olaylar silsilesi ile mobbing olgusu ortaya çıkmaktadır

Mobbing algısını körükleyen faktörlerden biri de çatışma durumunda yönetimin etkisiz olmasıdır Şimşek (1999: 78). Örgütsel çatışma kavramı kurumda kişiler veya gruplar arasında sınırlı kaynakların kullanım ve bu kaynakların paylaşımı sırasında kişi ve gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı çeşitliliklerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar şeklinde tanımlanabilir. Baykal, (2005: 9)'a göre işletmeler her kademedeki çalışan bireylerin birbirleriyle rekabet etmeleri yanında birbirleriyle işbirliği yapabilmeleri durumunda başarıya ulaşırlar.

Kurum içinde kargaşaların ve huzursuzlukların olması doğal olarak görülür ve hiçbir zaman tamamen bitirilememiştir. Lloyd (2006: 177). Önemli olan bu huzursuzlukları iyi bir şekilde yönetmek ve orta yolu bulmaktır. Doğru biçimde yönetilemeyen çatışma durumları mobbinge dönüşebilir. Çatışma yönetimi planı olmayan, çatışmaları önemsemeyen ve müdahale etmekten kaçınan bir kurumda hiçbir zaman çözüme ulaşılamaz. Çatışmanın çözümü için kural ve kaideler varsa ve çatışmanın giderilmesi için çözüm aranıyorsa mobbing önlenir veya ileri aşamalara gelmeden durdurulabilir. Kurum yöneticileri kendi ve kurum çıkarları için çatışmaları görmezlikten de gelebilir ama orta ve uzun vadede kaybedenin kurumun kendisi olacağını unutmamalıdır.

## **2.6.MOBBİNG(PSİKOLOJİK TACİZ) TÜRLERİ**

Kurumlarda her zaman en az bir tane patron konumunda kişi ve yine en az bir tane de ast konumda bulunan çalışanı vardır. Bu hiyerarşik sistemde üst durumda bulunan birey ast konumunda bulunan bireylere farklı zaman ve durumlarda mobbing uygulayabilir bu durumun tam tersinin de olduğu durumlar az da olsa vardır. Bu şekilde üstten asta veya asttan üste uygulanan mobbing türüne “Dikey(hiyerarşik) mobbing”denir. Bunun yanında aynı işyerinde konum, bilgi tecrübe faktörleri aynı olan bireyler de birbirlerine mobbing uygularlar bu duruma da yatay (fonksiyonel) mobbing denir. Yatay mobbing uygulayan kişiler dikey mobbing uygulayanlar gibi tek olmayı tercih etmezler birkaç kişi toplanarak tek bir kişiye karşı psikolojik tacizde bulunurlar (Tutar 2015: 129).

### **2.6.1.DİKEY (HİYERARŞİK) MOBBİNG**

Her amir durumundaki üst, çalıştığı kurum da emri altında ki bireylere normal prosedür dışına çıkarak mevkisinden aldığı güçle abartılı davranışlar sergileyebilir. Yalnız amir, ast konumundaki bireylerin hatalarını düzeltmesini isteyebilir ve bu hatayı düzeltmesi için bazı yaptırımlar yapabilir bu mobbing olarak nitelendirilemez. Çünkü işin doğası gereği astın görevlerini yapmaması için yapılmış yaptırımlardır.

Dikey mobbing sadece üstün asta karşı yapmış olduğu bir psikolojik taciz değildir. Bir veya birkaç ast da birlikte hareket ederek üst konumunda bulunan bireye işle alakalı konularda zorlayıcı engeller çıkartabilir. Bunlar, işlerin geri beslemesindeki yanlış bilgi verme olabilir, üstün özel veya iş hayatıyla ilgili kurumda ki kişilere yanlış bilgi lanse etme, işleri zamanında bitirmeme, işle alakalı sürekli kötü şeyler söyleme gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. (Tutar 2015: 129)

### **2.6.2.YATAY (FONKSİYONEL) MOBBİNG**

Kurumdaki mevkisi gereği eşit yetki verilen benzer statülere sahip kişilerin birbirleri hakkında ki karalama hareketlerine “Yatay(fonksiyonel) mobbing“ denir.(Doğan 2009: 29)

Yatay mobbing birbirlerine rakip olan çalışanlarca çekememezlik, daha üst konumlara yükselebilmek hırsı gibi duygulardan beslenildiği zaman ortaya

çıkılmaktadır. Kurumlarda eşit statüde bulunan çalışanların envanterler bakımından birbirine bağımlı olması da çatışmayı meydana getirmektedir. Yükselme hırsı uğruna yapılan bu zorbalıklar çözümlenemezse işyerinin genel işlerinin sekteye uğramasına bile sebep olabilir. Yatay mobbingdeki taraflar iş yerinde fazla söze sahip olmamalarından dolayı daha çok sinsi hareketlerle rakip gördüğü kişi üzerinde oyunlar oynayabilir. Bu davranışlar kurum tarafından çoğu zaman desteklenmemektir. Bu kişilerin yapmış olduğu davranışları, kurumda ki diğer çalışanlara anlatırken, kurum bekası için iş konusunda birbirleriyle çekişme içinde olduklarını lanse ettirebilir (Tınaz 2011: 134).

## **2.7.MOBBİNGLE(PSİKOLOJİK TACİZ) BAŞA ÇIKMA YOLLARI**

İnsanların hayatında iyi ya da kötü karşılaştıkları tüm unsur ve olaylar çeşitli alanlarda tecrübe ve dayanıklı olmasını sağlamıştır. Bazı bireyler işyerinde maruz kaldığı mobbing durumunda geçmişte yaşadıkları olaylardan dolayı daha dik dururken bazıları ise çok çabuk etkilenebilir fizyolojik veya ruhsal sıkıntılar yaşayabilir. Mobbingin kişilere vermiş olduğu problemler, dolaylı olarak ailelere, kurumlara ve ülkeye zarar vermektedir. Bu nedenle mobbingle mücadele etme durumu önem kazanmaktadır.

### **2.7.1.MOBBİNG İLE BİREYSEL BAŞA ÇIKMA YOLLARI**

Öncelikle bireyler mobbingle mücadele kapsamında mobbing olgusunu görmemezlikten gelme veya hayatının bir parçası gibi kabullenme tarzı içinde bir hareket sergilememelidir. Mobbingle mücadele kapsamında mobbinge neden olan faktörler iyi tespit edilmeli ve tanısı konabilmelidir. Yoksa mağdur mobbing karanlığının içinde yavaş yavaş kaybolmaya başlayabilir.

Mobbing sürecinde bireylerin ayakta kalabilmesi için bir takım önlemler alınması gerekmektedir. Aksi halde bu süreç büyük sıkıntılar doğurabilir. Mobbinge maruz kalan bireylerin zarar görmelerini minimize etmek adına işyerinde anlık yapmaları gereken davranışlar vardır (Tokat, Cindioğlu ve Kara 2011: 61). Kurbanın psikolojik taciz ile başa çıkmak için yapması gerekenler aşağıda şunlardır:

- Yapılan kötü davranışlara açıkça itiraz edilmeli tacizkar hareketlerin önüne geçilmelidir.
- Sırf kişiyi yormak için verilen saçma sapan emirler yazılı olarak mağdur tarafından kaydedilmelidir.
- İlk fırsatta zorbalara yetkili üst amirlere veya insan kaynaklarına mağdur tarafından rapor edilmelidir.
- Gerekirse tıbbi ve psikolojik yardım alınmalı ve bu önlem kanıt olarak gösterilmelidir.
- Mağdur iş arkadaşlarıyla durumu paylaşmalı, aynı durumdan arkadaşları da maruz kalabilme durumuna karşı bilinçlendirme çalışması yapılabilir. Üst konumunda ki yetkiliye şikayetler toplu olarak yapıldığında geri dönüşü daha hızlı olabilir(Arpacıoğlu 2003 aktaran; Tayyar 2008: 25).

Üstte yazılan maddeler yöntemler kişiyi işyerinde ki zorbalara karşı anlık tepkiler olarak değerlendirilebilir. Mağdur mobbingin etkisini sosyal ve özel hayatına taşımaması adına kişilik özelliklerini mobbinge karşı daha duyarlı ve güçlü hale getirebilecek stratejiler geliştirebilir. Meral (2010: 78)'e göre farklı olarak bireylerin iş yerinde mobbingle mücadelede kendini daha güçlü hissetmesini sağlayacak bir durumda engaje(engage) olma durumudur. Bu kavram işyerinde mobbingden dolayı oluşacak iş stresini azalmasını sağlayan pozitif bir durumdur içeriği ise nişanlanmak ya da bağlanmak anlamına gelmektedir.

Tutar (2015: 196-198)'a göre, mobbinge karşı bireyler özsaygılarını, mesleki beceri ve yetenekleri geliştirmeli, ruh sağlığıyla alakalı psikolojik dayanıklılığı artırmak gibi koruyucu tedbirler almalı, dayanıklılık adına stratejiler geliştirebilmeli, mobbingi basite indirgememeli, sahip olduğu değerlerin farkında olabilmeli, "öğrenilmiş çaresizlik" gibi geriye doğru davranışlar sergilememelidir. Bu stratejiler mobbingle mücadele azmini üst seviyeye çıkarma da etkili yöntemlerdir.

### **2.7.2.MOBİNG İLE KURUMSAL MÜCADELE**

Kurumların mobbingle mücadelesinde ilk yapması gereken durum, mobbinge sebep olan nedeni ve çıkış kaynağını ortaya çıkartmak ve önleyici tedbirler almaktır. Mobbingin olduğu kurumlarda yönetimin etkisiz kalması ise mobbing olgusunun



gittikçe artmasını sağlar. Mobbing ortaya çıktığında yönetimin üstüne gitmesi ve önlemler alınması işyeri huzurunu artırmaktadır.

Mobbingle kurumsal yönde başa çıkmak adına anlık tedbirler olarak zorba ve mağdurun birimlerini değiştirmek, örgüte mobbing yoluyla zarar veren zorbaları bazı cezasal yaptırımlarda bulunmak anlık olarak verilen tepkiler olsa da kurumun mobbing olgusuyla başa çıkma stratejilerini kurum kültürünün tabanına yayması gerekmektedir. Kurumlar, her düzeyde çalışan personeline mobbinge farkındalık yaratmak adına bazı çalışmalar yapıp tedbirler almalıdırlar. Tutar 2015: 212)'a göre mobbinge karşı kurum olarak alınması gerekli tedbirler şunlardır:

- Mobbing konusuyla tüm personele seminerler, kurum içi eğitimler verilmelidir.
- Mobbing ile ilgili hukuksal tedbirler alınmalı, mobbing yapana yaptırım olarak suç ve cezalar somut olarak belirtilip tüm personele tebliğ edilmelidir.
- Personelin katılımıyla mobbinge karşı kurumsal strateji ve politika geliştirilmelidir.
- Şikâyetler göz ardı edilmemeli, acil bir şekilde incelenmelidir.
- Kurumda yetkili kişilerce adalet ve güven duygusunu sarsan hiçbir harekete izin verilmeyeceği tebliğ edilmelidir.
- Mobbinge maruz kalan bireylere psikolojik destek verilmeli fiziksel ve ruhsal sağlığı için gerekli destek sağlanmalıdır.
- İş güvenliği uzmanlarından destek alınmalı kurumsal sıhhati geliştirici tedbirler alınmalıdır.
- Kurum mobbing mağdurlarına iş doyumlarını, motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmak adına tedbirler almalıdır.
- Kurum içinde mobbing varlığı tespit edildiğinde failer ile ilgili tüm yasal yollara başvurulmalı ve kararlılıkla sonuçlanması sağlanmalıdır.

Kurumda mobbing etkisiyle oluşan güvensizlik, adalet duygusunun körelmesi, bireylerin birbiriyle iletişimde saygı ve sevgiden uzak hareket etmeleri kurumun çalışma kapasitesinin düşmesine, çalışanlar arasında hukuki sürecin

başlamasına, çalışanlar ve kurumun maddi olarak büyük kayıplar yaşamasına ve dolaylı olarak uzun vade de ülke ekonomisine büyük zararlar vermesi kaçınılmaz. Kurumun mobbingi daha çekirdek iken bitirmesi, ilerde ağaç haline gelip dallarının sağ sola uzandığı durumda bitirmesine göre daha kolay olabileceği aşıkardır.

## **2.8.ÜLKEMİZDE MOBBİNGİN HUKUKİ YÖNÜ**

Mobbing olgusu fiziksel tacizden çok psikolojik taciz olduğundan tespit edilmesi güçtür. Mağdur genellikle bir kişi veya kişilerdir. Mobbing çoğu zaman şahidin olabilecek kişilerin olmadığı zaman yapılır. Bu nedenle kanıtlanması genelde zordur. (Westhues, 2004:13 aktaran Aktaran Demir 2009: 100)

Ülkemiz yasalarında çalışan bireylere yönelik ruhsal ve fiziksel sağlıklarını koruyan bazı kanun maddeleri mevcuttur. Ülkemiz kanunlarındaki düzenlemeler de mobbing kavramının adı geçmese de psikolojik taciz, kötü muamele, örgütsel baskı gibi terimlerle aynı anlamda olduğundan yapılan düzenlemeleri de bu kapsamda saymak gerekmektedir. Kanunlar kişilere yapılan fiziksel zararlara karşı olduğu gibi bireye yapılan ruhsal yıkımlara da karşıdır. Mobbingin bireylere yapmış olduğu en büyük etki bireyin psikolojisine yaptığı yıkımlardır. Ülkemiz yasalarında insana yapılan her türlü kötü davranış yasaklanmış yapan ve azmettirenlere hem maddi anlamda hem de hapis cezası ile yaptırım öngörmüştür. (Gün 2011: 232)

### **2.8.1.BORÇLAR KANUNU'NDA MOBBİNG**

İşyerlerinde psikolojik taciz (Mobbing) ifadesi mevzuatımıza ilk defa 1 Temmuz 2012 de Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417.madde mobbing (Psikolojik Taciz) olgusunu düzenlenmiştir. Yapılan bu düzenleme ile işçinin çalıştığı ortamda ki mobbinge karşı hakları hukuki güvence altına alınması amaçlanmıştır. “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı Borçlar Kanunu'nun 417.maddesi mobbingi şu şekilde açıklamıştır;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

417. maddenin gerekçesi olarak ise; işverenin, işçinin sağlıksal problemleri olduğunda onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama gibi yükümlülükler işverene ait olduğunu ifade ederek iş yeri ortamında işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortam yaratılması amaçlanmıştır. Bu nedenle işverenin işyerinde ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle sorumlu olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğün ortaya çıkış şekli ise işverenin ve işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemler alması oluşturmaktadır. İşveren bu amaçla işçilerin derhal yardım isteyebileceği bir güvenlik ağı oluşturmak, güvenliği sağlayacak personel bulundurmak, cinsel tacize karşı önlem almakla yükümlüdür (Gültekin 2012).

## **2.8.2.İŞ KANUNU’NDA MOBBİNG**

Mobbingin(Psikolojik Taciz) en çok yaşandığı yer olan işyerlerini 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2 nci maddesi şu şekilde açıklanmıştır:

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.”

İş Kanunu hükümlerinde işyerlerinde mobbing kavramına doğrudan yer verilmemiş olsa da bazı maddeler de dolaylı olarak mobbing kapsamına girmiştir. Maddeler

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5 inci maddesinde "Eşit davranma ilkesi"
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi"
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 üncü maddesi "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı"
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesi "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" gibi maddeler mobbing kapsamına girmekle birlikte uyuşmazlıkların değerlendirilmesi mümkün gözükmemektedir. ([www.csgb.gov.tr](http://www.csgb.gov.tr) 2014)

### **2.8.3.BAŞBAKANLIK GENELGESİ**

Mobbinge (Psikolojik Taciz) karşı savaş açma adına ülkemizde son yıllarda bir algı oluşmaktadır. 19 Mart 2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazete'de "İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.

Genelge'ye göre mobbing algısı, özel ve kamu sektöründe çalışan tüm işveren, iş gören ve idari kesimi kapsamaktadır. Bu Genelge'ye göre;

"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 muameleyle 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. ([www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) 2011)

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.

## **2.9.MOBBİNG (PSİKOLOJİK TACİZ)' İN ETKİSİ**

Son yıllarda iş hayatının temel problemlerinden biri olan psikolojik tacizin sonuçları ve etkileri çok boyutludur.Mobbingin etkisi altına aldığı ilk unsur mağdur ve mağdurun iş arkadaşlarıdır. Mobbingin ilerlemesi sonucunda etkisi kurum ve toplum üzerine de yansımaktadır. Dolayısıyla psikolojik tacizin sadece zorba ve

mağdur insanlar arasında gelişen bir süreç olmadığını, psikolojik tacizin bir zincir etkisi yaratarak, oluşan sonuçların, ailelere, kurumlara, topluma ve ülke ekonomisine etki yaptığını söylemek mümkündür(Güngör 2008: 70).

### **2.9.1.MOBBİNGİN AİLE HAYATINA ETKİSİ**

Zuschlag(2001)'a göre mobbingin yarattığı stresin, aile içi iletişime etkileri şunlardır:

- Mobbing kurbanı eve morali bozuk gelir, aşırı alıngandır, küçük şeylere bile büyük tepkiler verebilir.
- Mobbing kurbanı depresif, şaşkın, umutsuz, motivasyonsuzdur; aile işleriyle ve aileyle birlikte yapılacak aktivitelere ilgi duymazlar.
- Mobbing kurbanı işyerinde katlandığı saldırıları aileyle paylaştığında, aile bireyleri bunu gelecekteki iş kaybı, evin satılması, daha kötü koşullarda yaşama, taşınma, harcamaların kısılması olarak algılar ve sinirlenirler.
- Mobbing kurbanı pek çok hastalıktan yakınır tedavi için zaman ve para harcar ve bu durum aile bireylerinin hoşuna gitmez.
- Mobbing kurbanı iş göremez hale gelir, hastadır ve evde yatması gerekir, bu haliyle aile bireylerinin sinirine dokunur.
- Depresif duygu durumu çabuk öfkelenme, isteksiz ve güçsüzlük evlilik problemlerine neden olur.

Mobbing kurbanı, bu süreçte arkadaşlarıyla arası açıldığından, maddi gücü ve kendine güveni kalmadığından, aile hayatıyla ilgili köklü problemler yaşadığından dışarı çıkamaz hale gelir. Tüm bu olaylar kişinin sosyal statüsünü kaybetmesine sebep olur. (Zuschlag (2001) aktaran Cicerali & Kaya Cicerali, 2014: 54)

### **2.9.2.MOBBİNGİN KURUM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Mobbingin çalışanlarda yarattığı bazı sonuçlar aynı zamanda kurumları da yakından etkilemektedir. Mobbingin yaşandığı kurumlarda, iş devri oranı ve iş devamsızlığı yüksektir. Motivasyon ve iş verimi düşüktür. Kurum için önemli olan personel, bu sebeplerden dolayı kaybedilir; iş yerinde güven ve paylaşım azalır. Çalışanların dikkati işin veriminden ve iş hedeflerinden çok iş yerindeki entrikalara kayar ve iş birliğine dayalı grup çalışmaları yapmak zorlaşır (Onbaş 2007: 28).

Örneğin, iş yerinde mobbinge uğrayan ve işten ayrılmak zorunda kalan tecrübeli personelin yerine o işi yapacak bireyleri işe alma prosedürleri yeni alınacak kişiye deneyim kazanması için verilen süre ve eğitim gibi aktiviteler sonucu kurum maddi olarak kayba uğratmaktadır. Ayrıca mobbingin daha çok yaşandığı kurumlarda grup çalışması gibi sinerji yaratılamamaktadır bu durum ise iş hareketliliğine negatif yönde yansımaktadır sonucunda kuruma maddi kayıp yansımaktadır. (Güngör 2008: 76).

Kurumun mobbing olgusu ile toplum üzerine kötü bir algı yaratmaktadır. Kuruma güvensizlik duyulması sonucu kurumun girdiği ihalelerde kaybetmesine, çalıştırarak personel bulmakta güçlük çekmesine sebep olabilir. Kurum mobbinge karşı emniyetini olaylar daha olmadan alması, mobbing olgusunun meydana geldiğinde de vermiş olduğu reaksiyona göre daha az maliyetlidir.

### **2.9.3.MOBİNGİN TOPLUM ÜZERİNDE EKONOMİK YÖNDE ETKİSİ**

Mobbing genellikle zorba, mağdur ve kurumlar açısından ele alınmıştır. Alınan sonuçların çoğu toplumu maddi ve manevi yönde etkilemektedir.. Mobbing nedeniyle psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklardan dolayı rapor alan bireylerin işi aksatmasıyla meydana gelen iş kayıpları topluma maddi olarak yansımaktadır.

Mobbing kurbanı sağlık harcamalarına giden paralar ve işini yapamaz duruma gelen bireylerin erken yaşta emekli olmak istemesi hem işverene hem de devlete yük getirmektedir.Ayrıca mobbingin topluma maddi ve manevi etkileri de mevcuttur. Bunlar;

- Mağdur kişilerin sağlıklarının bozulması,
- İş kaybı, toplumsal huzurun yitilmesi,
- Toplumsal huzurun yitilmesi,
- Mobbing uygulayanların artması toplumsal adalet inancının zayıflaması,
- İşsizlik ödemelerinin artması,
- Mağdurun ruhsal ve fiziki rahatsızlıkları nedeniyle yapılan hastane giderlerinin artması,

- Sigorta masraflarında artış ve işsizlik
- Devletin yardım kuruluşlarına talebin çoğalması,
- Erken emeklilik oranının artması, gibi faktörlerin artması sonucu da devletin omzuna fazladan yük getiren bir süreç oluşturmaktadır. (Tınaz, 2006: 25).





## **3. BÖLÜM: YÖNTEM**

### **3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırma modeli “tarama” olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri geçmişte olmuş ve şu an var olan bir durumu olduğu şekilde gözler önüne sermeye amaçlayan araştırma metodlarıdır. Araştırma konusu olayı birey ya da nesne var olduğu koşullar içinde tespit edilip tanımlanması amaçlanır. Bu koşullar herhangi bir değişimi amaçlamaz (Karasar, 2009: 77).

### **3.2.ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ**

Gemi ve tersane çalışanları içinden rastgele seçilmiş ve ankete katılmaya kabul etmiş 265 gönüllü personel araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İncelenen anketlerden 14 tanesi hatalı doldurulduğunda dolayı araştırma dışı bırakılmış geriye kalan 251 kişinin anketi, anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

### **3.3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ**

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili, Tuzla İlçesinde bulunan kamu ve özel sektör tersane çalışanları ile gemi adamları oluşturmaktadır. Haziran ve Temmuz 2015 tarihleri arasında rastgele seçilmiş 251 denizcilik sektörü çalışanın mobbing algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermemesi araştırılmış ve hazırlanan anketler elden teslim edilerek uygulanması sağlanmıştır. Bu çalışmada ki örneklem evreni temsil etmektedir

### **3.4.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Yüksek lisans tezi analiz araştırmasında veri toplamak için kullanılan form 2 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini (cinsiyet, eğitim düzeyi, yaşı, kurumdaki düzeyi, medeni durumu, iş tecrübesi vb.) belirleyebilmek amacıyla hazırlanan Demografik Bilgi Formu; İkinci bölümde ise katılımcıların mobbing algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Leymann mobbing tipolojisi ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, dilimize Osman Cem Öner toy tarafından çevrilen Davenport, Schwartz, ve Eliot (2014)’un yazmış olduğu, “*Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*” (s: 35-37) kitabından temin edilmiştir. Gemi

ve tersane çalışanlarına uygulanan mobbing ölçeğinin genel güvenilirliği  $\alpha=0,940$  olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar 2004: 36);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Gemi ve tersane çalışanlarının mobbing algısı araştırmasında kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) çok sık, (4) sık sık, (3) bazen, (2) nadiren, (1) hiçbir zaman şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları  $5.00-1.00=4.00$  puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

<b>Seçenekler</b>	<b>Puanlar</b>	<b>Puan Aralığı</b>	<b>Ölçek Değerlendirme</b>
Hiçbir Zaman	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Çok Sık	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

### **3.4.1.DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU**

Gemi ve tersane çalışanlarının mobbing algı düzeyi ile ilişkisi olabileceği düşünülen demografik bilgileri tespit etmeye yönelik birinci bölümde oluşturulan soru formu, konuyla alakalı alan taraması sonucunda hazırlanmıştır. Toplam 7 sorudan oluşan formda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, Kurumdaki hizmet yılı, çalıştığınız sektör gibi değişkenler sorulmuş ve katılımcılar hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır.

### **3.4.2.LEYMANN'IN MOBBİNG ÖLÇEĞİ(LIPT)**

Gemi ve tersane çalışanlarının mobbing maruz kalma düzeylerini değerlendirmek için Heinz Leymann tarafında geliştirilen LIPT (*The Leymann Ivertory of Psychological Terrorization*) ölçeği kullanılmıştır. Mobbing ölçeği, Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması(1-11.sorular), sosyal ilişkilere saldırı(12-16.sorular), sosyal itibara saldırı(17-31.sorular), yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı(32-40.sorular), Sağlığa doğrudan saldırı(41-45.sorular) şeklinde beş alt boyuttan oluşan toplam 45 maddelik bir ölçme aracıdır. Ölçekte yer alan maddeler ile ilgili katılanların düzeylerini ifade etmek için, (5) çok sık, (4) sık sık, (3) bazen, (2) nadiren, (1) hiçbir zaman gibi 5 likertli derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin uygulama süresi yaklaşık 9 dakikadır.

### **3.5.VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ**

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı 2006: 116);

<i>r</i>	<b>İlişki</b>
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 4. BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

### 4.1. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	218	86,9
	Kadın	33	13,1
	Toplam	251	100,0
Yaş Grubu	18-24	84	33,5
	25-34	118	47,0
	35-44	33	13,1
	45-54	16	6,4
	Toplam	251	100,0
Medeni Durumu	Evli	130	51,8
	Bekar	121	48,2
	Toplam	251	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	36	14,3
	Lise	94	37,5
	Önlisans	67	26,7
	Lisans	54	21,5
	Toplam	251	100,0
Çalıştığı Kurum	Kamu Kurumu	76	30,3
	Özel Kurum	175	69,7
	Toplam	251	100,0
Kurumdaki Hizmet Yılı	1Yıldan Az	33	13,1
	1-10Yıl	159	63,3
	11-15 Yıl	35	13,9
	16-20 Yıl	12	4,8
	21Yıl ve üstü	12	4,8
	Toplam	251	100,0
Kurumdaki Mevkisi	Üst Düzey Yönetici	12	4,8
	Orta Düzey Yönetici	54	21,5
	İşçi	117	46,6
	Memur	23	9,2
	Diğer	45	17,9
	Toplam	251	100,0

Gemi ve tersane çalışanları cinsiyet değişkenine göre 218'i (%86,9) erkek, 33'ü (%13,1) kadın olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları yaş grubu değişkenine göre 84'ü (%33,5) 18-24, 118'i (%47,0) 25-34, 33'ü (%13,1) 35-44, 16'sı (%6,4) 45-54 olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları medeni durumu değişkenine göre 130'u (%51,8) evli, 121'i (%48,2) bekar olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları eğitim durumu değişkenine göre 36'sı (%14,3) ilköğretim, 94'ü (%37,5) lise, 67'si (%26,7) önlisans, 54'ü (%21,5) lisans olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları çalıştığı kurum değişkenine göre 76'sı (%30,3) kamu kurumu, 175'i (%69,7) özel kurum olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre 33'ü (%13,1) 1 yıldan az, 159'u (%63,3) 1-10yıl, 35'i (%13,9) 11-15yıl, 12'si (%4,8) 16-20 yıl, 12'si (%4,8) 21yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Gemi ve tersane çalışanları kurumdaki mevkisi değişkenine göre 12'si (%4,8) üst düzey yönetici, 54'ü (%21,5) orta düzey yönetici, 117'si (%46,6) işçi, 23'ü (%9,2) memur, 45'i (%17,9) diğer olarak dağılmaktadır.

## **4.2. Ölçek İfadelerine Verilen Cevapların Dağılımları**

### **4.2.1 Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları**

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Genellikle		Her Zaman		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Üstünüz Tarafından Kendinizi İfade Etme Olanaklarını Kısıtlıyor.	100	39,8	55	21,9	75	29,9	14	5,6	7	2,8	2,100	1,080
Konuşurken Sürekli Sözüünüz Kesiliyor.	100	39,8	79	31,5	55	21,9	9	3,6	8	3,2	1,990	1,026
Meslektaşınız Veya İş Arkadaşlarınız Tarafından Kendinizi İfade Etmeniz Kısıtlanıyor.	137	54,6	70	27,9	31	12,4	9	3,6	4	1,6	1,700	0,932
Yüzünüze Bağrılıp Yüksek Sesle Azarlandığınızı Oluyor.	171	68,1	47	18,7	23	9,2	7	2,8	3	1,2	1,500	0,864
Yaptığınız İşler Sürekli Eleştiriliyor.	135	53,8	60	23,9	45	17,9	8	3,2	3	1,2	1,740	0,943
Özel Yaşamınız Sürekli Eleştiriliyor.	204	81,3	26	10,4	14	5,6	3	1,2	4	1,6	1,310	0,770
Telefonla Rahatsız Ediliyorsunuz.	205	81,7	28	11,2	14	5,6	3	1,2	1	0,4	1,270	0,657
Sözlü Tehditler Alıyorsunuz.	221	88,0	21	8,4	7	2,8	2	0,8	0	0,0	1,160	0,491
Yazılı Tehditler Alıyorsunuz.	235	93,6	7	2,8	6	2,4	2	0,8	1	0,4	1,120	0,497
Çevredeki İnsanlarla İletişim Kurmanız Jestler ve Bakışlar Yoluyla Engelleniyor..	185	73,7	37	14,7	22	8,8	5	2,0	2	0,8	1,410	0,797
Çevrenizdeki İnsanlarla İletişim Kurmanız İmalar Yoluyla Engelleniyor.	193	76,9	44	17,5	12	4,8	1	0,4	1	0,4	1,300	0,615

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*Üstünüz Tarafından Kendinizi İfade Etme Olanaklarını Kısıtlıyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %39,8'i (n=100) hiçbir zaman, %21,9'u (n=55) nadiren, %29,9'u (n=75) bazen, %5,6'sı (n=14) genellikle, %2,8'i (n=7) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “*üstünüz tarafından kendinizi ifade etme olanaklarını kısıtlıyor.*” ifadesine zayıf (2,100 ± 1,080) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Konuşurken Sürekli Sözüünüz Kesiliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %39,8'i (n=100) hiçbir zaman, %31,5'i (n=79) nadiren, %21,9'u (n=55) bazen, %3,6'sı (n=9) genellikle, %3,2'si (n=8) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve

tersane çalışanlarının “konuşurken sürekli sözünüz kesiliyor.” ifadesine zayıf ( $1,990 \pm 1,026$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Meslektaşınız Veya İş Arkadaşlarınız Tarafından Kendinizi İfade Etmeniz Kısıtlanıyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %54,6'sı ( $n=137$ ) hiçbir zaman, %27,9'u ( $n=70$ ) nadiren, %12,4'ü ( $n=31$ ) bazen, %3,6'sı ( $n=9$ ) genellikle, %1,6'sı ( $n=4$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “meslektaşınız veya iş arkadaşlarınız tarafından kendinizi ifade etmeniz kısıtlanıyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,700 \pm 0,932$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yüzünüze Bağrılıp Yüksek Sesle Azarlandığınız Oluyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %68,1'i ( $n=171$ ) hiçbir zaman, %18,7'si ( $n=47$ ) nadiren, %9,2'si ( $n=23$ ) bazen, %2,8'i ( $n=7$ ) genellikle, %1,2'si ( $n=3$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “yüzünüze bağrılıp yüksek sesle azarlandığınız oluyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,500 \pm 0,864$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığınız İşler Sürekli Eleştiriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %53,8'i ( $n=135$ ) hiçbir zaman, %23,9'u ( $n=60$ ) nadiren, %17,9'u ( $n=45$ ) bazen, %3,2'si ( $n=8$ ) genellikle, %1,2'si ( $n=3$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “yaptığınız işler sürekli eleştiriliyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,740 \pm 0,943$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Özel Yaşamınız Sürekli Eleştiriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %81,3'ü ( $n=204$ ) hiçbir zaman, %10,4'ü ( $n=26$ ) nadiren, %5,6'sı ( $n=14$ ) bazen, %1,2'si ( $n=3$ ) genellikle, %1,6'sı ( $n=4$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,310 \pm 0,770$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Telefonla Rahatsız Ediliyorsunuz.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %81,7'si ( $n=205$ ) hiçbir zaman, %11,2'si ( $n=28$ ) nadiren, %5,6'sı ( $n=14$ ) bazen, %1,2'si ( $n=3$ ) genellikle, %0,4'ü ( $n=1$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “telefonla rahatsız ediliyorsunuz.” ifadesine çok zayıf ( $1,270 \pm 0,657$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.



“Sözlü Tehditler Alıyorsunuz.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %88,0’i (n=221) hiçbir zaman, %8,4’ü (n=21) nadiren, %2,8’i (n=7) bazen, %0,8’i (n=2) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “sözlü tehditler alıyorsunuz.” ifadesine çok zayıf (1,160 ± 0,491) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yazılı Tehditler Alıyorsunuz.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %93,6’sı (n=235) hiçbir zaman, %2,8’i (n=7) nadiren, %2,4’ü (n=6) bazen, %0,8’i (n=2) genellikle, %0,4’ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “yazılı tehditler alıyorsunuz.” ifadesine çok zayıf (1,120 ± 0,497) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çevredeki İnsanlarla İletişim Kurmanız Jestler ve Bakışlar Yoluyla Engelleniyor..” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %73,7’si (n=185) hiçbir zaman, %14,7’si (n=37) nadiren, %8,8’i (n=22) bazen, %2,0’ı (n=5) genellikle, %0,8’i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “çevredeki insanlarla iletişim kurmanız jestler ve bakışlar yoluyla engelleniyor..” ifadesine çok zayıf (1,410 ± 0,797) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çevrenizdeki İnsanlarla İletişim Kurmanız İmalar Yoluyla Engelleniyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %76,9’u (n=193) hiçbir zaman, %17,5’i (n=44) nadiren, %4,8’i (n=12) bazen, %0,4’ü (n=1) genellikle, %0,4’ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “çevrenizdeki insanlarla iletişim kurmanız imalar yoluyla engelleniyor.” ifadesine çok zayıf (1,300 ± 0,615) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

#### **4.2.2. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları**

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırı” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 3’de görülmektedir.

**Tablo 3.** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Genellikle		Her Zaman		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Çevrenizdeki İnsanların Sizinle Konuşmaları Engelleniyor.	206	82,1	37	14,7	8	3,2	0	0,0	0	0,0	1,210	0,481
Kimseyle Konuşamıyor ve Başkalarına Ulaşma Girişiminizin Önü Kesiliyor.	221	88,0	26	10,4	4	1,6	0	0,0	0	0,0	1,140	0,387
Size Kasıtlı Olarak Diğer Çalışanlardan Ayrı Bir Çalışma Ortamı Veriliyor.	199	79,3	34	13,5	13	5,2	3	1,2	2	0,8	1,310	0,697
Meslektaşlarınızın Sizinle Konuşması Yasaklanıyor.	231	92,0	12	4,8	4	1,6	2	0,8	2	0,8	1,140	0,542
Size Sanki Orada Değilmişsiniz Gibi Davranılıyor.	209	83,3	25	10,0	13	5,2	2	0,8	2	0,8	1,260	0,664

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Sosyal İlişkilere Saldırı” ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Çevrenizdeki İnsanların Sizinle Konuşmaları Engelleniyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %82,1’i (n=206) hiçbir zaman, %14,7’si (n=37) nadiren, %3,2’si (n=8) bazen yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “çevrenizdeki insanların sizinle konuşmaları engelleniyor.” ifadesine çok zayıf (1,210 ± 0,481) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kimseyle Konuşamıyor ve Başkalarına Ulaşma Girişiminizin Önü Kesiliyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %88,0’i (n=221) hiçbir zaman, %10,4’ü (n=26) nadiren, %1,6’sı (n=4) bazen yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “kimseyle konuşamıyor ve başkalarına ulaşma girişiminizin önü kesiliyor.” ifadesine çok zayıf (1,140 ± 0,387) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Size Kasıtlı Olarak Diğer Çalışanlardan Ayrı Bir Çalışma Ortamı Veriliyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %79,3’ü (n=199) hiçbir zaman, %13,5’i (n=34) nadiren, %5,2’si (n=13) bazen, %1,2’si (n=3) genellikle, %0,8’i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size kasıtlı olarak diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma ortamı veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,310 ± 0,697) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Meslektaşlarınızın Sizinle Konuşması Yasaklanıyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %92,0'ı (n=231) hiçbir zaman, %4,8'i (n=12) nadiren, %1,6'sı (n=4) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %0,8'i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.” ifadesine çok zayıf (1,140 ± 0,542) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Size Sanki Orada Değilmişsiniz Gibi Davranılıyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %83,3'ü (n=209) hiçbir zaman, %10,0'ı (n=25) nadiren, %5,2'si (n=13) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %0,8'i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor.” ifadesine çok zayıf (1,260 ± 0,664) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

#### 4.2.3. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İtibara Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Sosyal İtibara Saldırı” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 4’de görülmektedir.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sosyal İtibara Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Genellikle		Her Zaman		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İnsanlar Arkanızdan Kötü Konuşuyor.	185	73,7	42	16,7	14	5,6	4	1,6	6	2,4	1,420	0,861
Hakkınızda Asılsız Söylentiler Dolaşılıyor.	206	82,1	27	10,8	9	3,6	5	2,0	4	1,6	1,300	0,772
Gülünç Durumlara Düşürülüyorsunuz.	204	81,3	30	12,0	11	4,4	2	0,8	4	1,6	1,290	0,733
Size Akıl Hastası Gibi Davranılıyor.	224	89,2	18	7,2	3	1,2	2	0,8	4	1,6	1,180	0,644
Psikolojik İncelemeden Geçirilmeniz İçin Size Baskı Yapılır.	228	90,8	17	6,8	3	1,2	2	0,8	1	0,4	1,130	0,484
Bir Özrünüze Alay Ediliyor.	225	89,6	16	6,4	8	3,2	2	0,8	0	0,0	1,150	0,491
Sizi Gülünç Duruma Düşürmek İçin Yürüyüşünüz, Jestleriniz ve Sesiniz Taklit Ediliyor.	209	83,3	28	11,2	10	4,0	3	1,2	1	0,4	1,240	0,620
Dini Veya Siyasi Görüşünüze Alay Ediliyor.	219	87,3	25	10,0	6	2,4	1	0,4	0	0,0	1,160	0,454
Özel Yaşamınızla Alay Ediliyor.	219	87,3	23	9,2	7	2,8	2	0,8	0	0,0	1,170	0,497
Milletinizle Alay Ediliyor.	229	91,2	15	6,0	3	1,2	4	1,6	0	0,0	1,130	0,484
Özgüveninize Olumsuz Etkileyen Bir İş Yapmaya	159	63,3	54	21,5	32	12,7	4	1,6	2	0,8	1,550	0,835

Zorlandığınız Oluyor.												
Çabalarınızın Yanlış ve Küçültücü Şekilde Yargılanıyor.	190	75,7	41	16,3	13	5,2	6	2,4	1	0,4	1,350	0,725
İş İle Aldığınız Kararlar Sürekli Sorgulanıyor.	168	66,9	56	22,3	18	7,2	7	2,8	2	0,8	1,480	0,812
Küçük Düşürücü İsimlerle Alınıyorsunuz.	219	87,3	19	7,6	10	4,0	1	0,4	2	0,8	1,200	0,600
Size Cinsel İmalarda Bulunuluyor.	235	93,6	9	3,6	5	2,0	2	0,8	0	0,0	1,100	0,422

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “*Sosyal İtibara Saldırı*” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*İnsanlar Arkanızdan Kötü Konuşuyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %73,7'si (n=185) hiçbir zaman, %16,7'si (n=42) nadiren, %5,6'sı (n=14) bazen, %1,6'sı (n=4) genellikle, %2,4'ü (n=6) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “insanlar arkanızdan kötü konuşuyor.” ifadesine çok zayıf (1,420 ± 0,861) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Hakkınızda Asılsız Söylentiler Dolaşılıyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %82,1'i (n=206) hiçbir zaman, %10,8'i (n=27) nadiren, %3,6'sı (n=9) bazen, %2,0'ı (n=5) genellikle, %1,6'sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “hakkınızda asılsız söylentiler dolaşılıyor.” ifadesine çok zayıf (1,300 ± 0,772) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Gülünç Durumlara Düşürülüyorsunuz.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %81,3'ü (n=204) hiçbir zaman, %12,0'ı (n=30) nadiren, %4,4'ü (n=11) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %1,6'sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “gülünç durumlara düşürülüyorsunuz.” ifadesine çok zayıf (1,290 ± 0,733) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Size Akıl Hastası Gibi Davranılıyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %89,2'si (n=224) hiçbir zaman, %7,2'si (n=18) nadiren, %1,2'si (n=3) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %1,6'sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size akıl hastası gibi davranılıyor.” ifadesine çok zayıf (1,180 ± 0,644) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Psikolojik İncelemeden Geçirilmeniz İçin Size Baskı Yapılır.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %90,8'i (n=228) hiçbir zaman, %6,8'i (n=17) nadiren, %1,2'si

(n=3) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “psikolojik incelemeden geçirilmeniz için size baskı yapılır.” ifadesine çok zayıf (1,130 ± 0,484) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bir Özrünüze Alay Ediliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %89,6'sı (n=225) hiçbir zaman, %6,4'ü (n=16) nadiren, %3,2'si (n=8) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “bir özrünüze alay ediliyor.” ifadesine çok zayıf (1,150 ± 0,491) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Sizi Gülünç Duruma Düşürmek İçin Yürüyüşünüz, Jestleriniz ve Sesiniz Taklit Ediliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %83,3'ü (n=209) hiçbir zaman, %11,2'si (n=28) nadiren, %4,0'ı (n=10) bazen, %1,2'si (n=3) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ve sesiniz taklit ediliyor.” ifadesine çok zayıf (1,240 ± 0,620) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Dini Veya Siyasi Görüşünüze Alay Ediliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %87,3'ü (n=219) hiçbir zaman, %10,0'ı (n=25) nadiren, %2,4'ü (n=6) bazen, %0,4'ü (n=1) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “dini veya siyasi görüşünüze alay ediliyor.” ifadesine çok zayıf (1,160 ± 0,454) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Özel Yaşamınızla Alay Ediliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %87,3'ü (n=219) hiçbir zaman, %9,2'si (n=23) nadiren, %2,8'i (n=7) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “özel yaşamınızla alay ediliyor.” ifadesine çok zayıf (1,170 ± 0,497) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Milletinizle Alay Ediliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %91,2'si (n=229) hiçbir zaman, %6,0'ı (n=15) nadiren, %1,2'si (n=3) bazen, %1,6'sı (n=4) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “milletinizle alay ediliyor.” ifadesine çok zayıf (1,130 ± 0,484) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Özgüveninize Olumsuz Etkileyen Bir İş Yapmaya Zorlandığınız Oluyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %63,3'ü (n=159) hiçbir zaman, %21,5'i (n=54) nadiren, %12,7'si (n=32) bazen, %1,6'sı (n=4) genellikle, %0,8'i (n=2) her zaman

yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “özgüveninize olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlandığınız oluyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,550 \pm 0,835$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çabalarınızın Yanlış ve Küçültücü Şekilde Yargılanıyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %75,7'si ( $n=190$ ) hiçbir zaman, %16,3'ü ( $n=41$ ) nadiren, %5,2'si ( $n=13$ ) bazen, %2,4'ü ( $n=6$ ) genellikle, %0,4'ü ( $n=1$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “çabalarınızın yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,350 \pm 0,725$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İş İle Aldığınız Kararlar Sürekli Sorgulanıyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %66,9'u ( $n=168$ ) hiçbir zaman, %22,3'ü ( $n=56$ ) nadiren, %7,2'si ( $n=18$ ) bazen, %2,8'i ( $n=7$ ) genellikle, %0,8'i ( $n=2$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “iş ile aldığınız kararlar sürekli sorgulanıyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,480 \pm 0,812$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Küçük Düşürücü İsimlerle Alınıyorsunuz.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %87,3'ü ( $n=219$ ) hiçbir zaman, %7,6'sı ( $n=19$ ) nadiren, %4,0'ı ( $n=10$ ) bazen, %0,4'ü ( $n=1$ ) genellikle, %0,8'i ( $n=2$ ) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “küçük düşürücü isimlerle alınıyorsunuz.” ifadesine çok zayıf ( $1,200 \pm 0,600$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Size Cinsel İmalarda Bulunuluyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %93,6'sı ( $n=235$ ) hiçbir zaman, %3,6'sı ( $n=9$ ) nadiren, %2,0'ı ( $n=5$ ) bazen, %0,8'i ( $n=2$ ) genellikle yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size cinsel imalarda bulunuluyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,100 \pm 0,422$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

#### **4.2.4. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları**

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 5’de görülmektedir.

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Genellikle		Her Zaman		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
İş Yerinde Size Hiçbir Özel Görev Verilmiyor.	205	81,7	27	10,8	11	4,4	4	1,6	4	1,6	1,310	0,768
Size Verilen İşlerin Geri Alındığı ve Yenilerin Verilmediği Oluyor.	211	84,1	32	12,7	4	1,6	3	1,2	1	0,4	1,210	0,565
Yapmanız İçin Size Anlamsız İşler Veriliyor.	174	69,3	46	18,3	20	8,0	5	2,0	6	2,4	1,500	0,905
Sahip Olduğunuzdan Daha Az Yetenek Gerektiren İşler Size Veriliyor.	166	66,1	48	19,1	21	8,4	7	2,8	9	3,6	1,590	1,006
Yaptığınız İşler Sürekli Değiştiriliyor.	170	67,7	48	19,1	20	8,0	6	2,4	7	2,8	1,530	0,943
Özgüveninizi Olumsuz Yönde Etkileyecek İşler Veriliyor.	182	72,5	48	19,1	14	5,6	3	1,2	4	1,6	1,400	0,786
İtibarınızı Düşürecek Şekilde Niteliklerinizin Dışındaki İşler Size Veriliyor.	193	76,9	37	14,7	11	4,4	6	2,4	4	1,6	1,370	0,811
Size Mali Yük Getirecek Genel Zararlara Sebep Olunuyor.	215	85,7	25	10,0	9	3,6	1	0,4	1	0,4	1,200	0,552
Evinize Ya Da İşyerinize Zarar Veriliyor.	233	92,8	12	4,8	3	1,2	2	0,8	1	0,4	1,110	0,469

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“İş Yerinde Size Hiçbir Özel Görev Verilmiyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %81,7’si (n=205) hiçbir zaman, %10,8’i (n=27) nadiren, %4,4’ü (n=11) bazen, %1,6’sı (n=4) genellikle, %1,6’sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “iş yerinde size hiçbir özel görev verilmiyor.” ifadesine çok zayıf (1,310 ± 0,768) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Size Verilen İşlerin Geri Alındığı ve Yenilerin Verilmediği Oluyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %84,1’i (n=211) hiçbir zaman, %12,7’si (n=32) nadiren, %1,6’sı (n=4) bazen, %1,2’si (n=3) genellikle, %0,4’ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size verilen işlerin geri alındığı ve yenilerin verilmediği oluyor.” ifadesine çok zayıf (1,210 ± 0,565) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yapmanız İçin Size Anlamsız İşler Veriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %69,3'ü (n=174) hiçbir zaman, %18,3'ü (n=46) nadiren, %8,0'ı (n=20) bazen, %2,0'ı (n=5) genellikle, %2,4'ü (n=6) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “yapmanız için size anlamsız işler veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,500 ± 0,905) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Sahip Olduğunuzdan Daha Az Yetenek Gerektiren İşler Size Veriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %66,1'i (n=166) hiçbir zaman, %19,1'i (n=48) nadiren, %8,4'ü (n=21) bazen, %2,8'i (n=7) genellikle, %3,6'sı (n=9) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,590 ± 1,006) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığınız İşler Sürekli Değiştiriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %67,7'si (n=170) hiçbir zaman, %19,1'i (n=48) nadiren, %8,0'ı (n=20) bazen, %2,4'ü (n=6) genellikle, %2,8'i (n=7) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “yaptığınız işler sürekli değiştiriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,530 ± 0,943) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Özgüveninizi Olumsuz Yönde Etkileyecek İşler Veriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %72,5'i (n=182) hiçbir zaman, %19,1'i (n=48) nadiren, %5,6'sı (n=14) bazen, %1,2'si (n=3) genellikle, %1,6'sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “özüveninizi olumsuz yönde etkileyecek işler veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,400 ± 0,786) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İtibarınızı Düşürecek Şekilde Niteliklerinizin Dışındaki İşler Size Veriliyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %76,9'u (n=193) hiçbir zaman, %14,7'si (n=37) nadiren, %4,4'ü (n=11) bazen, %2,4'ü (n=6) genellikle, %1,6'sı (n=4) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “itibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler size veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,370 ± 0,811) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Size Mali Yük Getirecek Genel Zararlara Sebep Olunuyor.*” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %85,7'si (n=215) hiçbir zaman, %10,0'ı (n=25) nadiren, %3,6'sı (n=9) bazen, %0,4'ü (n=1) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi



ve tersane çalışanlarının “size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunuyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,200 \pm 0,552$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Evinize Ya Da İşyerinize Zarar Veriliyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %92,8'i (n=233) hiçbir zaman, %4,8'i (n=12) nadiren, %1,2'si (n=3) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,110 \pm 0,469$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

#### 4.2.5. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırı” ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 6’da görülmektedir.

**Tablo 6.** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırı” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Genellikle		Her Zaman		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Fiziksel Olarak Her zamankinden Daha Ağır İşler Size Veriliyor.	213	84,9	18	7,2	9	3,6	9	3,6	2	0,8	1,280	0,767
Fiziksel Şiddet Tehditleri Alıyorsunuz.	232	92,4	13	5,2	3	1,2	1	0,4	2	0,8	1,120	0,500
Gözünüzü Korkutmak İçin Size Hafif Şiddet Uyguluyor.	225	89,6	15	6,0	7	2,8	3	1,2	1	0,4	1,170	0,562
Size Fiziksel Zararlar Veriliyor.	240	95,6	7	2,8	1	0,4	2	0,8	1	0,4	1,080	0,417
Doğrudan Cinsel Tacize Uğruyorsunuz.	242	96,4	7	2,8	0	0,0	1	0,4	1	0,4	1,060	0,353

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının “Sağlığa Doğrudan Saldırı” ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Fiziksel Olarak Her zamankinden Daha Ağır İşler Size Veriliyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %84,9'u (n=213) hiçbir zaman, %7,2'si (n=18) nadiren, %3,6'sı (n=9) bazen, %3,6'sı (n=9) genellikle, %0,8'i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “fiziksel olarak her zamankinden daha ağır işler size veriliyor.” ifadesine çok zayıf ( $1,280 \pm 0,767$ ) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Fiziksel Şiddet Tehditleri Alıyorsunuz.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %92,4'ü (n=232) hiçbir zaman, %5,2'si (n=13) nadiren, %1,2'si (n=3) bazen, %0,4'ü (n=1) genellikle, %0,8'i (n=2) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz.” ifadesine çok zayıf (1,120 ± 0,500) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Gözünüzü Korkutmak İçin Size Hafif Şiddet Uygulanıyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %89,6'sı (n=225) hiçbir zaman, %6,0'ı (n=15) nadiren, %2,8'i (n=7) bazen, %1,2'si (n=3) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “gözünüzü korkutmak için size hafif şiddet uygulanıyor.” ifadesine çok zayıf (1,170 ± 0,562) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Size Fiziksel Zararlar Veriliyor.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %95,6'sı (n=240) hiçbir zaman, %2,8'i (n=7) nadiren, %0,4'ü (n=1) bazen, %0,8'i (n=2) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “size fiziksel zararlar veriliyor.” ifadesine çok zayıf (1,080 ± 0,417) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Doğrudan Cinsel Tacize Uğruyorsunuz.” ifadesine gemi ve tersane çalışanlarının, %96,4'ü (n=242) hiçbir zaman, %2,8'i (n=7) nadiren, %0,4'ü (n=1) genellikle, %0,4'ü (n=1) her zaman yanıtını vermiştir. Gemi ve tersane çalışanlarının “doğrudan cinsel tacize uğruyorsunuz.” ifadesine çok zayıf (1,060 ± 0,353) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

#### 4.3. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Ortalamaları

**Tablo7:**Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	251	1,510	0,504	1,000	3,910
Sosyal İlişkilere Saldırı	251	1,210	0,410	1,000	3,800
Sosyal İtibara Saldırı	251	1,258	0,400	1,000	3,400
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	251	1,358	0,475	1,000	3,560
Sağlığa Doğrudan Saldırı	251	1,140	0,421	1,000	4,200
Genel Mobbing Düzeyi	251	1,321	0,366	1,000	3,330

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kurumundan maruz kaldığı mobbing düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “kendini gösterme ve iletişim

olanaklarının kısıtlanması” düzeyi ortalamasının çok zayıf (1,510±0,504); “sosyal ilişkilere saldırı” düzeyi ortalamasının çok zayıf 1,210±0,410); “sosyal itibara saldırı” düzeyi ortalamasının çok zayıf (1,258±0,400); “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” düzeyi ortalamasının çok zayıf (1,358±0,475); “sağlığa doğrudan saldırı” düzeyi ortalamasının çok zayıf (1,140±0,421); “genel mobbing düzeyi” ortalamasının çok zayıf (1,321±0,366) düzey de olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

**Tablo 8:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Erkek	218	1,526	0,518	1,350	0,099
	Kadın	33	1,399	0,384		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Erkek	218	1,222	0,429	1,239	0,062
	Kadın	33	1,127	0,234		
Sosyal İtibara Saldırı	Erkek	218	1,270	0,405	1,150	0,251
	Kadın	33	1,184	0,361		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Erkek	218	1,365	0,493	0,621	0,535
	Kadın	33	1,310	0,335		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Erkek	218	1,145	0,397	0,456	0,649
	Kadın	33	1,109	0,559		
Genel Mobbing Düzeyi	Erkek	218	1,332	0,370	1,247	0,214
	Kadın	33	1,247	0,335		

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Yaş Grubu Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Fark</b>
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	18-24	84	1,608	0,617	4,038	<b>0,019</b>	<b>1&gt;3</b>
	25-34	118	1,504	0,453			
	35 ve Üstü	49	1,354	0,349			
Sosyal İlişkilere Saldırı	18-24	84	1,255	0,447	1,001	0,369	
	25-34	118	1,173	0,351			
	35 ve Üstü	49	1,220	0,471			
Sosyal İtibara Saldırı	18-24	84	1,347	0,496	3,139	<b>0,045</b>	<b>1&gt;2</b>
	25-34	118	1,216	0,366			
	35 ve Üstü	49	1,210	0,245			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	18-24	84	1,382	0,544	0,404	0,668	
	25-34	118	1,362	0,449			
	35 ve Üstü	49	1,306	0,407			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	18-24	84	1,229	0,550	3,270	<b>0,040</b>	<b>1&gt;3</b>
	25-34	118	1,115	0,379			
	35 ve Üstü	49	1,049	0,156			
Genel Mobbing Düzeyi	18-24	84	1,394	0,449	2,923	0,056	
	25-34	118	1,299	0,337			
	35 ve Üstü	49	1,248	0,238			

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,038$ ;  $p=0,019<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 18-24 olan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ( $1,608\pm 0,617$ ), yaş grubu 35 ve üstü olan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanlarından ( $1,354\pm 0,349$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının sosyal itibara saldırı puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,139$ ;  $p=0,045<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 18-24 olan gemi ve tersane çalışanlarının sosyal itibara saldırı puanları ( $1,347\pm 0,496$ ), yaş grubu 25-34 olan gemi ve tersane çalışanlarının sosyal itibara saldırı puanlarından ( $1,216\pm 0,366$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,270;p=0,040<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 18-24 olan gemi ve tersane çalışanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanları ( $1,229\pm0,550$ ), yaş grubu 35 ve üstü olan gemi ve tersane çalışanlarının sağlığa doğrudan saldırı puanlarından ( $1,049\pm0,156$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının sosyal ilişkilere saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ )

**Tablo 10:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Medeni Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Evli	130	1,464	0,439	-1,502	0,138
	Bekar	121	1,559	0,563		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Evli	130	1,234	0,469	0,973	0,326
	Bekar	121	1,184	0,334		
Sosyal İtibara Saldırı	Evli	130	1,261	0,420	0,106	0,915
	Bekar	121	1,256	0,380		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Evli	130	1,369	0,432	0,399	0,690
	Bekar	121	1,345	0,519		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Evli	130	1,099	0,271	-1,636	0,111
	Bekar	121	1,185	0,535		
Genel Mobbing Düzeyi	Evli	130	1,311	0,336	-0,448	0,655
	Bekar	121	1,332	0,397		

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0,05$ ).

**Tablo 11:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	İlköğretim	36	1,601	0,729	3,613	<b>0,014</b>	<b>4&gt;2</b>
	Lise	94	1,389	0,372			
	Önlisans	67	1,521	0,465			
	Lisans	54	1,645	0,533			
Sosyal İlişkilere Saldırı	İlköğretim	36	1,217	0,410	0,359	0,783	
	Lise	94	1,177	0,332			
	Önlisans	67	1,242	0,499			
	Lisans	54	1,222	0,418			
Sosyal İtibara Saldırı	İlköğretim	36	1,302	0,514	1,670	0,174	
	Lise	94	1,206	0,242			
	Önlisans	67	1,237	0,403			
	Lisans	54	1,348	0,511			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	İlköğretim	36	1,340	0,566	3,117	<b>0,027</b>	<b>4&gt;2</b>
	Lise	94	1,251	0,320			
	Önlisans	67	1,436	0,562			
	Lisans	54	1,459	0,490			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	İlköğretim	36	1,244	0,780	1,152	0,329	
	Lise	94	1,136	0,363			
	Önlisans	67	1,084	0,223			
	Lisans	54	1,148	0,359			
Genel Mobbing Düzeyi	İlköğretim	36	1,367	0,542	2,454	0,064	
	Lise	94	1,249	0,238			
	Önlisans	67	1,330	0,348			
	Lisans	54	1,407	0,412			

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,613;p=0,014<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans olan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ( $1,645\pm 0,533$ ), eğitim durumu lise olan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanlarından ( $1,389\pm 0,372$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,117;p=0,027<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans olan gemi ve tersane

çalışanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları(1,459±0,490), eğitim durumu lise olan gemi ve tersane çalışanlarının yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanlarından(1,251±0,320) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ ).

**Tablo 12:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Çalıştığı Kurum Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Kamu Kurumu	76	1,526	0,492	0,346	0,730
	Özel Kurum	175	1,502	0,510		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,247	0,513	0,963	0,404
	Özel Kurum	175	1,193	0,356		
Sosyal İtibara Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,246	0,378	-0,334	0,739
	Özel Kurum	175	1,264	0,410		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,325	0,445	-0,728	0,467
	Özel Kurum	175	1,372	0,488		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,097	0,227	-1,064	0,170
	Özel Kurum	175	1,159	0,481		
Genel Mobbing Düzeyi	Kamu Kurumu	76	1,314	0,332	-0,210	0,834
	Özel Kurum	175	1,324	0,381		

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının çalıştığı kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0,05$ ).

**Tablo 13:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Kurumdaki Hizmet Yılı Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	1Yıldan Az	33	1,463	0,479	0,296	0,829
	1-10Yıl	159	1,532	0,510		
	11-15 Yıl	35	1,465	0,485		
	16-20Yıl	24	1,492	0,542		
Sosyal İlişkilere Saldırı	1Yıldan Az	33	1,206	0,451	0,109	0,955
	1-10Yıl	159	1,218	0,416		
	11-15Yıl	35	1,206	0,390		
	16-20Yıl	24	1,167	0,352		
Sosyal İtibara Saldırı	1Yıldan Az	33	1,257	0,459	0,244	0,865
	1-10Yıl	159	1,271	0,391		
	11-15Yıl	35	1,208	0,329		
	16-20Yıl	24	1,250	0,480		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	1Yıldan Az	33	1,300	0,460	0,291	0,832
	1-10Yıl	159	1,377	0,480		
	11-15Yıl	35	1,340	0,390		
	16-20Yıl	24	1,333	0,580		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	1Yıldan Az	33	1,188	0,453	0,925	0,429
	1-10Yıl	159	1,138	0,402		
	11-15Yıl	35	1,051	0,177		
	16-20Yıl	24	1,217	0,677		
Genel Mobbing Düzeyi	1Yıldan Az	33	1,302	0,396	0,263	0,852
	1-10Yıl	159	1,335	0,358		
	11-15Yıl	35	1,279	0,315		
	16-20Yıl	24	1,313	0,454		

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır( $p>0.05$ ).



**Tablo 14:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Kurumdaki Mevkisi Göre Ortalamaları

	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Üst Düzey Yönetici	12	1,197	0,351	1,359	0,249
	Orta Düzey Yönetici	54	1,566	0,442		
	İşçi	117	1,508	0,528		
	Memur	23	1,546	0,602		
	Diğer	45	1,511	0,480		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,100	0,234	0,583	0,676
	Orta Düzey Yönetici	54	1,167	0,338		
	İşçi	117	1,236	0,452		
	Memur	23	1,261	0,492		
	Diğer	45	1,196	0,366		
Sosyal İtibara Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,294	0,678	0,750	0,559
	Orta Düzey Yönetici	54	1,198	0,285		
	İşçi	117	1,297	0,407		
	Memur	23	1,270	0,455		
	Diğer	45	1,215	0,383		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,222	0,376	0,760	0,552
	Orta Düzey Yönetici	54	1,430	0,575		
	İşçi	117	1,326	0,434		
	Memur	23	1,348	0,496		
	Diğer	45	1,395	0,460		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,033	0,115	1,117	0,349
	Orta Düzey Yönetici	54	1,104	0,266		
	İşçi	117	1,198	0,555		
	Memur	23	1,096	0,233		
	Diğer	45	1,084	0,247		
Genel Mobbing Düzeyi	Üst Düzey Yönetici	12	1,206	0,365	0,371	0,829
	Orta Düzey Yönetici	54	1,320	0,317		
	İşçi	117	1,337	0,394		
	Memur	23	1,332	0,418		
	Diğer	45	1,307	0,327		

Araştırmaya katılan gemi ve tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, sağlığa doğrudan saldırı, genel mobbing düzeyi puanları ortalamalarının kurumdaki mevkisi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

#### 4.5. Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumdan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

**Tablo 15:** Araştırmaya Katılan Gemi ve Tersane Çalışanlarının Kurumundan Maruz Kaldığı Mobbing Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Sosyal İlişkiler e Saldırı	Sosyal İtibara Saldırısı	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırısı	Sağlığa Doğrudan Saldırısı	Genel Mobbing Düzeyi
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	r	1,000					
	p	0,000					
Sosyal İlişkiler e Saldırısı	r	0,544**	1,000				
	p	0,000	0,000				
Sosyal İtibara Saldırısı	r	0,589**	0,570*	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırısı	r	0,628**	0,505*	0,564*	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
Sağlığa Doğrudan Saldırısı	r	0,581**	0,520*	0,661*	0,562**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Genel Mobbing Düzeyi	r	0,856**	0,712*	0,864*	0,810**	0,774**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sosyal İlişkilere Saldırısı ile kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.544$ ;  $p=0,000 < 0.05$ ). Buna göre sosyal ilişkilere saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması artmaktadır.

Sosyal İtibara Saldırısı ile kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.589$ ;  $p=0,000 < 0.05$ ). Buna göre sosyal itibara saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması artmaktadır.

Sosyal İtibara Saldırısı ile sosyal ilişkilere saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0.57$ ;  $p=0,000 < 0.05$ ). Buna göre sosyal itibara saldırı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırısı ile kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki

bulunmuştur( $r=0.628;p=0,000<0.05$ ).Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması artmaktadır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.505;p=0,000<0.05$ ).Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı ile sosyal itibara saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.564;p=0,000<0.05$ ).Buna göre yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Sağlığa Doğrudan Saldırı ile kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.581;p=0,000<0.05$ ).Buna göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması artmaktadır.

Sağlığa Doğrudan Saldırı ile sosyal ilişkilere saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.52;p=0,000<0.05$ ). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Sağlığa Doğrudan Saldırı ile sosyal itibara saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.661;p=0,000<0.05$ ). Buna göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Sağlığa Doğrudan Saldırı ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.562;p=0,000<0.05$ ).Buna göre sağlığa doğrudan saldırı arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı artmaktadır.

Genel Mobbing Düzeyi ile kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.856;p=0,000<0.05$ ).Buna göre genel mobbing düzeyi arttıkça kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması artmaktadır.

Genel Mobbing Düzeyi ile sosyal ilişkilere saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.712;p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel mobbing düzeyi arttıkça sosyal ilişkilere saldırı artmaktadır.

Genel Mobbing Düzeyi ile sosyal itibara saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.864;p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel mobbing düzeyi arttıkça sosyal itibara saldırı artmaktadır.

Genel Mobbing Düzeyi ile yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.81;p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel mobbing düzeyi arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı artmaktadır.

Genel Mobbing Düzeyi ile sağlığa doğrudan saldırı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur( $r=0.774;p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel mobbing düzeyi arttıkça sağlığa doğrudan saldırı artmaktadır.



## 5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE SONUÇ

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu belirlemek için yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular, literatürde yer alan diğer araştırmalar ile karşılaştırılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

- Araştırmanın ilk alt problemi: “*Cinsiyet ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının cinsiyete göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Bu sonuç Candaş, (2012), Yavuz (2007), Akman (2014), Aras (2012), Çivilidağ(2011) ve Çomak E & Tunç B. (2012: 200)’un çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre tersane ve gemi çalışanlarının mobbing(psikolojik taciz) algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bazı araştırmacılar kadın ve erkeklerin, aynı sıklıkta mobbinge maruz kaldıklarını ve bundan dolayı cinsiyetler arasında göze çarpar bir farkın bulunmadığını söylemektedirler. Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401), İsveç’te yayınladıkları araştırma sonuçlarına göre; mobbing davranışlarına maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını bulmuşlardır. Einarsen ve Skogstad (1996), Norveç’te 13 ayrı iş kolunda, 7986 çalışan üzerinde yaptıkları bir çalışmaya göre; mobbing davranışlarına maruz kalmada cinsiyet farkının anlamlı bir değişken olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Ertürk (2011: 177)’ün araştırma sonucunda ise bayan öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Girgin (2007: 143) ,“*Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize(Mobbing)*

*Etkisi*” isimli çalışmasında cinsiyet temelinde bayan çalışanların, erkek çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırmaya konu olan denizcilik sektörü dünya da olduğu gibi ülkemizde de erkeklerin egemenliğinin olduğu bir iş sektörüdür. Ülkemiz her ne kadar gelişmekte olan bir ülke konumunda olsa da geleneksel değerler kendini korumakta ve insan ilişkileri de bu değerlere göre şekillenmektedir. Ülkemizde geçmişten gelen yaşam tarzının, “aile reisi erkektir” anlayışının bir ürünü olmasının dışında, işyerlerinde bayanlara nazaran erkek çalışanların batı ülkelerine oranla daha fazla olması ve kadınların yaradılış gereği daha duygusal ve kolay yıpranabilir olması psikolojik tacizi daha kolay hissedebilmelerini sağlamaktadır. Araştırmaya konu olan denizcilik sektörü dünya da olduğu gibi ülkemizde de erkeklerin egemenliğinin olduğu bir iş sektörüdür.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007: 14)’ün “*Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*” isimli araştırma sonucu ise erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir.

Araştırmanın bu sonucu farklı ülkelerdeki araştırma sonuçlarına benzerlik göstermiştir. Özellikle Avrupa ve Amerika kıtası ülkelerinde bayanlar ile erkekler arasında her konuda olduğu gibi çalışma şartları konusunda da fark gözetilmemesi ve cinsiyet gözetmeksizin hakeden kişiye yönetim kademesinde iş verilmesi ve bu ülkelerde bayanların, ülkemiz bayanlarına göre yönetimde daha çok söz sahibi olması alt konumunda bulunan erkek çalışanlara psikolojik tacizde bulunmasını kolaylaştırdığı değerlendirilmektedir. Bu araştırma bulgularını yanyana koyduğumuz zaman cinsiyet ve psikolojik taciz algı düzeyini net bir biçimde ortaya konamamaktadır. Bu durum, kültürel-toplumsal ve sektörel farklılığa göre değişkenlik gösterebilmektedir. Tüm bulgular şunu göstermektedir ki psikolojik tacizin her iki cinsiyet için de olası bir risk faktörü olduğu gözler önüne sermiştir.

- Araştırmanın ikinci alt problemi : “*Yaş ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki varmıdır?*” şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının yaşa göre “*Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması*”, “*Sosyal ilişkilere saldırı*”, “*Sosyal itibara saldırı*”, “*Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı*” ve “*Sağlığa doğrudan saldırı*” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlikler göstermektedir. 18-25 yaş arası çalışan bireyler, diğer yaş aralığında çalışan bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*”, “*Sosyal İtibara Saldırı*” ve “*Sağlığa Doğrudan Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.

Bu sonuç, Karşlıoğlu (2012: 112), Hacıcaferoğlu (2013: 122), ve Kök (2006: 445)’ün çeşitli meslek grupları üzerinde yaptıkları araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Yaş değişkenlerine göre psikolojik tacize maruz kalma düzeyleri, 18-30 yaş arasında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum iş hayatına yeni başlayan çalışanların tecrübesiz olmalarının yanı sıra hareketli ve ileriye dönük planlarının olması sonucu işyerinde, tecrübeli iş arkadaşlarına göre daha çok efor sarf etmesi, psikolojik tacize maruz kalmalarında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Candaş (2012: 93), “*İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe bir Uygulama*” isimli çalışmasında psikolojik tacizin tüm alt boyutlarına göre çalışanların yaşlarına göre farklılık göstermediği ve her yaştaki bireylerin mobbinge maruz kalma düzeyleri birbirine paralellik gösterdiği belirtilmiştir. Sarıgöz vd. (2015: 366)’nin “*Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*” isimli çalışmasında yaş değişkenine bağlı olarak farklı yaş grubuna sahip çalışanların psikolojik taciz algıları birbirleriyle örtüşmektedir.

Çomak E. & Tunç B. (2012: 205)’un çalışmasında 20-30 yaş ile 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin psikolojik tacize maruz kaldıkları, Ertürk (2005: 132)’ün yapmış olduğu çalışmada ise 53 yaş üstü öğretmenlerin psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığını belirtmektedir.

Zapf (1999: 75)’ e göre bireylerin psikolojik tacize maruz kalmalarında yaş faktörlerinin anlamlı olmadığını ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki psikolojik taciz olgusunun belli bir yaş grubuna, daha fazla uygulandığı sonucunu yansıtmamaktadır. Bulguların yaşa göre aynı

sonuçlar vermemesini, çalışılan sektör ve kültüre göre değiştiği, araştırmaya katılan bölge insanının paradigmasal farklılıklarının bu sonucu doğurduğunu söyleyebiliriz.

- Araştırmanın nc alt problemi : “*Medeni durum ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*” şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler işığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının medeni durumuna göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Bu sonuç, Cemaloğlu (2007: 795), Taş (2011: 94) ve am (2010: 138)’ın yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir. Buna göre tersane ve gemi çalışanlarının mobbing(psikolojik taciz) alguları ile medeni durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Candaş (2012: 107)’ın “*İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe bir Uygulama*” isimli çalışmasında psikolojik taciz maruz kalan bireylerin medeni duruma göre farklılaştığı bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldığını belirmiştir. Başka bir araştırma da ise ivilidağ (2011: 157), “*niversitelerdeki ğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri*” isimli çalışmasında ğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacizin medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini belirtmiş bekar ğretim elemanlarının işyerinde psikolojik tacize maruz kalma düzeyini evli ve boşanmış (dul) olanlara göre daha yüksek bulmuştur.

Kök (2006: 445)’n “*İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri*” isimli çalışmasında banka çalışanlarının psikolojik taciz algısının medeni duruma göre farklılık gösterdiği; evli banka çalışanlarının, bekar çalışanlara göre daha psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğunu



belirtmiştir. Sonuç olarak psikolojik taciz işyerinde medeni duruma göre bazı araştırmalarda farklılık göstermediği gibi bazı araştırmalarda, farklı medeni durumda olan bireylerde değişiklik göstermektedir. Diğer alt boyutlarda olduğu gibi çalışılan sektöre, toplumsal değerlere, çalıştığı kurum kültürüne ve aile içi huzur etkenlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmaktadır.

- Araştırmanın dördüncü alt problemi : “Eğitim durumu ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Analiz sonucu, elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının eğitim durumuna göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlikler göstermektedir. Eğitim düzeyi lisans olan katılımcıların “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” ve “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” davranışlarına, diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı sonucuna varılmıştır.

Bu durum diğer eğitim düzeylerine sahip olan çalışanların psikolojik tacize maruz kalmadığı anlamına gelmemektedir. Araştırma sırasında eğitim düzeyi ilköğretim ve lise olan çalışanlarla yüz yüze konuşulduğunda, işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarının farkında olmadıkları anlaşılmıştır.

Yapıcı (2008: 156)’nın “İşyerinde Sistemik Yıldıma (mobbing), Algılanan Nedenleri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma” isimli çalışmasında lisans mezunlarının kişiliğe yönelik psikolojik taciz algılarının diğer eğitim gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca Bardakçı(2014: 31)’nin çalışmasında ise eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin psikolojik tacize maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Yukarıdaki sonuçlara baktığımızda iş yerlerinde eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik tacize daha çok maruz kalmasının sebebini şu şekilde açıklayabiliriz. Hedef konumundaki kişilerin kendileri hakkında yaptıkları bazı kariyer

planlamasının olabileceği ve üst mevkilere daha kolay gelmesinin, eğitim düzeyi daha düşük ama daha tecrübeli olan çalışanların hoşuna gitmediği için hedef haline geldiklerini bu faktörlerin yanında psikolojik taciz algısını daha kolay hissedebildikleri için bu tür sonuçlar çıkacağı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalara göre eğitim düzeyinin psikolojik tacize etkisinin olmadığı gibi eğitim seviyesinin daha düşük bireylerin daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığında göstermiştir. Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401) ve Yıldırım & Yıldırım (2010: 568)' in yapmış oldukları araştırmada psikolojik tacize maruz kalmada eğitim düzeyi farkının anlamlı bir değişken olmadığını belirtmişlerdir. Ilgaz Yıldırım vd. (2014: 36) ise yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyinin artması ile psikolojik tacize maruz kalma arasında ters orantı olduğunu belirtmiştir. Yani ilköğretim mezunlarının psikolojik tacize maruz kalmalarının diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtmiştir.

Bu araştırma sonuçlarını yan yana koyduğumuz zaman eğitimin düzeyi, bilgi ve becerinin tek başına yeterli olmadığı aynı zamanda çalışan bireylerin terbiyesi ve iş ahlakı üzerinde durulması gerektiği düşünülmektedir.

- Araştırmanın beşinci alt problemi : “*Kamu ve özel sektörde çalışma durumu ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki varmıdır?*” şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Ankete katılan bireyler kamu ve özel denizcilik sektörü çalışanlarıdır, lakin tahmin edilebileceği gibi denizci olup da aynı zamanda güvenlik güçlerine(Asker ve Polis) bağlı olarak çalışan bireyler ankete müdahil olmamıştır.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının kamu ve özel sektörde çalışma durumuna göre “*Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması*”, “*Sosyal ilişkilere saldırı*”, “*Sosyal itibara saldırı*”, “*Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı*” ve “*Sağlığa doğrudan saldırı*” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Bu sonuç, Candaş (2012: 171), Bahçeci G.& Sağkal (2011: 60)'ın çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre tersane ve

gemi çalışanlarının mobbing(psikolojik taciz) algıları ile kamu ve özel sektörde çalışma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Kök (2006: 444)'ün çalışmasında özel bankalarda çalışan bireylerin psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşma düzeylerinin kamu bankalarında çalışanlara göre daha daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Çivilidağ (2015: 139)'ın "*Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz*" isimli çalışmasında birkaç farklı iş alanında yapmış olduğu araştırma sonucu özel sektör çalışanlarının daha fazla psikolojik tacize uğradığını saptamıştır. Ayrıca Treven ve Malc, (2015: 8), Güngör (2008: 124), Poussard ve Çamuroğlu (2009: 219)'da yapmış oldukları çalışmalarda aynı sonucu ulaşımlardır. Litaratürde az da olsa Uye (2009: 65)'nin çalışmasında olduğu gibi kamu çalışanlarının psikolojik tacize maruz kalma oranının özel sektör çalışanlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Yapılan bu araştırmalar sonucunda, salt çoğunluk özel sektördeki çalışanların, kamuda çalışan bireylere göre psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Bunun sebebi ise özel sektörde çalışma ortamının daha stresli ve hata kabul etmeyen bir iş anlayışının yanı sıra, rekabet düzeyinin daha yüksek ve çalışanın iş hayatındaki belirsizliklerden dolayı ileriye dönük plan yapamamasına bağlanabilir.

- Araştırmanın altıncı alt problemi : "*Kurumdaki hizmet yılı ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*" şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının kurumdaki hizmet yılı faktörüne göre "*Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması*", "*Sosyal ilişkilere saldırı*", "*Sosyal itibara saldırı*", "*Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı*" ve "*Sağlığa doğrudan saldırı*" davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Bu sonuç, Cengiz (2010: 79), Taş (2011: 92), Kaya (2012: 64), Candaş (2012: 123) ve Sarıgöz vd. (2015: 367)'nin çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre tersane ve gemi çalışanlarının mobbing(psikolojik taciz) algıları ile kurumdaki hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Toker (2006: 143), Çomak E & Tunç B. (2012: 203) ve Belli (2014: 79)'nin yapmış olduğu çalışmalar ise araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir. Bu araştırmalar sonucu kurumdaki hizmet süresi 5 yılı bile geçmeyen genç bireylerin psikolojik tacize maruz kalma düzeyi iş yerinde hizmet süresi daha çok olan çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre çalışma yılı arttıkça, işyerinde psikolojik taciz riski azaldığını göstermektedir. Bunun nedeni ise işe yeni başlamış genç yaştaki bireylerin geleceğe dair planlarının olabileceği ve azimli bir şekilde hedeflerinin arkasından gitmesi, hizmet süresi daha fazla olan kişilerce yadırganabileceği gibi toplum olarak örf adet ve geleneklerden gelen yaşça ve kıdemce büyük olana saygı gösterilmesi, yaşlı küçük bireylerin işyerinde yaşanan kötü muamelelere ses çıkarmamaları sonucunda psikolojik taciz davranışlarına mağruz kalacakları söylenebilir.

- Araştırmanın yedinci alt problemi : “*Kurumdaki konum ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki varmıdır?*” şeklindedir. Analiz sonucu elde edilen veriler ışığında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.

Tersane ve gemi çalışanlarının mobbing algısının kurumdaki konumuna göre “*Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması*”, “*Sosyal ilişkilere saldırı*”, “*Sosyal itibara saldırı*”, “*Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı*” ve “*Sağlığa doğrudan saldırı*” davranışlarına maruz kalma düzeyinde anlamlı değişkenlik göstermemektedir.

Bu sonuç, Yıldırım & Yıldırım (2010: 566), Taş (2011: 92)'in çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Buna göre tersane ve gemi çalışanlarının mobbing(psikolojik taciz) algıları ile kurumdaki konumu arasında anlamlı

bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgular psikolojik tacizin her düzeyde çalışan bireyler için aynı düzeyde risk oluşturacağını belirtmektedir.

Araştırmanın sonuçlarıyla farklılık gösteren araştırma bulguları da mevcuttur. Bunlar ise:

Toker (2006: 115)'in "*İşyerinde Yıldıрма: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*" isimli çalışmasında öğretmenlerin ve yöneticilerin okulda çalışan yöneticiler tarafında psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir. Bardakçı (2015: 32)'nin araştırmasında ise aynı konumdaki hemşireler diğer konumlarda çalışan doktor vb kişilere göre daha fazla psikolojik taciz uyguladığı belirtmektedir. Bu bulgular işyerinde yukarıdan aşağıya ve yatay şekilde psikolojik tacizin olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak çalışan bireylerin yönetici konumuna geldiklerinde kurban rolünden, zorba rolüne geçme ihtimali yüksek olsa bile aynı konumda bulunan bireylerde psikolojik tacizde bulunabileceklerini göstermektedir.

## KAYNAKÇA

- Akman G.(2014), *Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aras A. (2012), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing(Yıldırma) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Bahçeci Geçici N., Sağkal T. (2011), *Ödemiş’te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Cilt:4,Sayı:1. s. 53-62.
- Balcı, A. (2000), *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Ankara.
- Bardakçı E. (2014) *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbingin Ruhsal Sağlıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Başaran & İbrahim E. (1998) *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Başaran İ.E. (2000), *Yönetim*, 3.Basım, Feryal Matbaası, Ankara.
- Başbakanlık Genelgesi, 19 Mart 2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazete’de *İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing)Önlenmesi*, 2011/2 sayılı ([www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) Erişim 29.08.2015).
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni devrindeki mobbing’den günümüze*, 1. Baskı, Sistem Yayıncılık A.Ş. İstanbul.
- Belli E. (2014), *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*, Atatürk Üniversitesi, Doktora Tezi, Erzurum.

- Boddy. C. R. (2011), *Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace*, Journal of Business Ethics, 100, 367-379.
- Candaş T. M. (2012) *İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Cemaloğlu, N, (2015), *Mobbing, Bir Örgütsel Cinnnet Hali Mi?*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı (<http://safetyhealth.com.tr/mobbing-bir-orgutsel-cinnet-hali-mi/> Erişim, 11.09.2015).
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007), *Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,5(2):345-362.
- Cemaloğlu, N. (2007c). *The exposure of primary school teachers to bullying: Ananalysis various variables*, Social Behavior and Personality, Vol: 35, No: 6,pp. 789-802.
- Cengiz S. (2010), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Tarzlarının Öğretmenleri Yıldırma (Mobbing) Düzeyine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Cicerali, E. & Kaya Cicerali, L. (2014), *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*, Gece Kitaplığı, Ankara.
- Cüceloğlu D. (2008), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, 7. Basım. İstanbul.
- Cox, T. ve Howard, I. (1990). *Organizational Health, Culture and Caring*, Work&Stres, 4 (2), 107-110.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) Rehberi*, 2014 Özel Matbaası, Ankara, Erişim Tarihi 29.08.2015.

- Çam Z. (2010), *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van ili Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Çelikkol A. (2001), *Çağdaş İş Yaşamında Ruh Sağlığı*, 1.Basım Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. İstanbul.
- Çivilidağ A.(2015), *Farklı Örgütsel Yapılarda İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Yaygınlığı, Önlenmesi Ve Cinsiyet Değişkeni Üzerine Nitel Bir Analiz*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 46. Sayı Ekim 2015 s.s. 118-147, Kütahya.
- Çivilidağ A. (2011), *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz(Mobbing), İş Doyum ve Algılarına Sosyal Destek Düzeyleri*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çobanoğlu, Ş., (2005), *Mobbing işyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çomak E & Tunç B. (2012), *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, Aralık ss.197-208, Mersin.
- Davenport, N.; Schwartz, R.D. ve Elliot, G.P. (2005), *Mobbing emotional abuse in the American workplac*, (Third Edition). Iowa: Civil Society Publishing.
- Davenport, N, Schwartz, R. D. & Eliot, G. P. (2014), *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ray Yayıncılık, İstanbul.
- Demir Y. (2009), *Mobbing 'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 3 s: 100-111.
- Dieter Z, (1999), *Organisational, Work Group Related and Personel Causes of yıldırma, Bullying at Work*, International Journal of Manpower.



- Doğan M.A. (2009), *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin ( Mobbing)İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Duffy, M. ve Sperry, L. (2007), *Workplace mobbing: individual and family health consequences*, The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families. 15 (4), 398-404.
- Dunn, S. (2003), *What's Going On With Mobbing, Bullying And Work Harassment Internationally* (<http://workplacebullying.org/press/webpronews.html> Erişim, 11.09.2015).
- Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996), *Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 185-201.
- Einersen S., Hoel H., Zapf D., & Cooper C. L., (2003), *Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: İnternational Perspectives in Research and Practice*, London, Taylor & Francis Books.
- Ertürk, A. (2005), *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk A.(2011), *İlköğretim Okulların Görevli Öğretmen ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Girgin B. (2007), *Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Gökçe T.A. (2006), *İşyerinde Yıldırma Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Gökçe T. A. (2008), *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği*, 1.Baskı, Öncü Basınevi, Ankara.

- Guerrero, M. İ. (2004), *Development of Moral Harassment (or mobbing) Law in Sweden and France A Step Towards Eulegislation*, , <http://lawdigitalcommons.bc.edu/>, Erişim, 11.09.2015).
- Gültekin Ü. I. 6098 sayılı *Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing*, ([www.gultekinhukuk.com](http://www.gultekinhukuk.com) Erişim Tarihi 29.08.2015).
- Gün H., (2010), *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing/Bullying İşyerini Sendromu*, İkinci Baskı, Ankara.
- Güngör M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınları, Topkapı İstanbul.
- Gürhan N. (2013), *A'dan Z'ye Mobbing*, Akademisyen Kitapevi, Ankara.
- Hirogoyen, M., (2000), *France Manevi Taciz*, (Çev. Heval Bucak), Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Hosmer, L. T. (1995), *Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics*, The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 2 (Apr., 1995), 379-403 (<http://amr.aom.org/content/20/2/379.short>, Erişim, 11.09.2015).
- Hoel, H ve Brian, F. (2004), *Bullying is Determental to Health, But All Bullying Behaviours are not Necessarily Equally Damaging*, April.
- Hacıcaferoğlu S. (2013) *Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Aralık, Cilt 14, Sayı 3, ss. 111-127 Malatya.
- İlgaz Yıldırım B., Yirik Ş., &Yıldırım F. (2014), *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Ekim 2014 Cilt-Sayı:7(3) ss:25-40 Niğde.

- Kalaycı Şeref (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları Dağıtım Ltd.Şti, Ankara.
- Karakale B., (2011), *Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri ve Mağdularına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi.
- Karasar, N.(2009), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 2.Baskı Nobel Yayınları, Ankara.
- Kaya Ç. (2012), *Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge maruz kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kivimaki, M.; Virtanen, M.; Vartia, M.; Elovainio, M.; Vahtera, J. ve Keltikangas-Järvinen L. (2003), *Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression*, Occupational & Environmental Medicine, 60(10), 779-783.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010), *Yönetim Bilim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kök, Bayrak, S. (2006), *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 434-48.
- Köroğlu E.,(2011), *Kişilik Bozuklukları*, HYB Basım Yayın, Ankara.
- Köroğlu E. (2013), *DSM 5 Tanı Ölçütleri Başvuru El Kitabı*, Hekimler Yayın Birliği, Ankara.
- Laçiner, V. (2006), *Mobbing (İş yerinde Psikolojik Şiddet)*, Usak Stratejik Gündem, ( [www.usak.org.tr/analiz](http://www.usak.org.tr/analiz) Erişim, 30.08.2015).
- Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror at workplaces*, Violence and Victims, 5 (2), 119-126.
- Leymann H. (1992), *The Mobbing Encyclopaedia, Mobbing Ansiklopedisi, Zorbalık*, (<http://www.leymann.se/English/32170E.HTM> Erişim 15.08.2015).

- Leymann, H. (1996), *The Content And Developement Of Mobbing At Work*, European Journal of Work And Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- LLOYD, K., (2006), *İşli Ortamlar Dışli Sorunlar*, Alteo Yayıncılık, İş Dünyası Serisi: 8. Bursa.
- Meral İ. (2010), *Her Yönüyle İşyerinde Psikolojik Mücadele ve Taciz*, Barış Kitap 1.Baskı, Ankara.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen S. (2002). *Relationships Between Exposure To Bullying At Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints, The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy*. Scandinavian Journal of Psychology, 43.
- Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Malc, D. (2015), *Mobbing in Slovenia: Prevalence, Mobbing Victim Characteristics, and The Connection With Post-Traumatic Stress Disorder*, Our Economy (Nase Gospodarstvo), 61 (1), 3-12. doi: 10.1515/ngoe-2015-0001.
- Ocak S. (2008), *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi.
- Onbaş N. (2007), *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Şanlıurfa.
- Özdamar, K.(2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- Plotnik Rod. (2009), *Psikoloji'ye Giriş*, Kaknüs Yayıncılık, 1.Basım, İstanbul.
- Poussard, J.M., Çamuroğlu, M.İ. (2009), *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus*, Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Saraç E., (2011), *İş Ortamında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Çalışanlar Üzerinde Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi.

- Sarıgöz O, Hacıcaferoğlu S, Dönger A, Cam F, ve Koca M, (2015) *Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran, s. 360-373.
- Şenerkal R. (2014), *Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı Ve Bireysel Performansı İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Şimşek B., (1999), *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.1, S.3, 69-86.
- Tarhan, N. (2003), *Psikolojik savaş gri propaganda*, (4. Baskı), Timaş Yayınları, İstanbul.
- Tarhan, N. (2005), *Psikolojik Savaş*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Taş T. (2011), *Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tayyar, S. (2008), *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- T.B.M.M. Kadın Erkan Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları (2011) No:6 *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Nisan Sayfa:6 Ankara.
- Tınaz, P. (2006). *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4 Sayı: 10, s.13-28.
- Tınaz, P. (2008), *İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 2. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş. , İstanbul.
- Tınaz P. (2011) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 3.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ekim, İstanbul.

- Tokat B. Cindiloğlu M. & Kara H. (2011) *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*, Ekin Basın Yayın Dağıtım, Kütahya.
- Tutar, H. (2004) *İşyerinde Psikolojik şiddet*, (3. Baskı), Platin Yayınları Ankara.
- Tutar H., (2015), *Mobbing (Nedenleri ve Başa ıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Türk Dil Kurumu .[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) (Erişim Tarihi 30.08.2015).
- Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği (GİSPİR), (2014), *Gemi İnşa, Bakım-Onarım Sektör Raporu*, İstanbul.
- Üye C., (2009), *Hemsirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karsılasma Durumlarının Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Yaman, Erkan (2009), *Psikoşiddet Üzerine*, Sosyal Güvenlik Kurumu Dergisi, Bahar, Yıl 1, Sayı 2, s.75-76.
- Yaman, Erkan; (2009), *İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yavuz H.(2007), *alışanlarda Mobbing(Psikolojik şiddet) Algısının Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yapıcı N., (2008), *İşyerinde Sistematik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi:Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yıldırım D, Yıldırım A.(2010), *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci;30(2) ss:559-70.

Yüçetürk, E. (2005), *Örgütlerde Küresel Bir Yönetim sorunu: Yıldırım (Psikolojik şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi*, Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış.

[www.mobbing-usa.com](http://www.mobbing-usa.com), (Erişim 30.08.2015).

Zapf, D. (1999), *Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work*, International Journal of Manpower, 20, p.p. :70-85.

Zapf, D & Einarsen, S. (2001), *Bullying in the Workplace: Recent Trends in Research and Practice – An Introduction*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.10(4), pp. 369-373.



## EKLER

### EK 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

#### Değerli katılımcı,

Bu anket formu Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan 'Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma' konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Sizden bu konuda hazırlanan soru formlarını doldurmanızı rica ediyorum. Vereceğiniz bilgiler araştırmanın değeri ve başarısı adına büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgiler bilimsel amaçlı kullanılacak olup başka hiçbir amaç için kullanılmayacaktır. Sizlerden hiçbir şekilde kişisel bilgileriniz sorulmayacaktır. Aşağıdaki bilgi formunun hiçbir yerine şahsi bilgilerinizi (ad, soyad, vs.) yazmayınız. Araştırmama gösterdiğiniz değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Katılımınız ve içtenliğiniz için teşekkür ederim.

#### KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen aşağıdaki seçenekleri durumunuza en uygun olanı işaretleyiniz.

1. **Cinsiyetiniz:** ( ) Erkek ( ) Bayan
2. **Yaşınız :** ( ) 18-24 ( ) 25-34 ( ) 35-44 ( ) 45-54 ( ) 55 ve üstü
3. **Medeni Durumunuz:** ( ) Evli ( ) Bekar
4. **Eğitim Durumunuz:** ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans
5. **Çalıştığınız Sektör:** ( ) Kamu ( ) Özel
6. **Kurumdaki Hizmet Yılıınız:** ( ) 0-1 ( ) 1-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve üstü
7. **Kurumdaki Durumunuz :** ( ) Üst Düzey Yönetici ( ) Orta Düzey Yönetici  
( ) İşçi ( ) Memur ( ) Diğer



**EK 2 : LEYMANN'IN LIPT (THE LEYMANN IVERTORY OF PSYCHOLOGICAL TERRORIZATION) ÖLÇEĞİ**

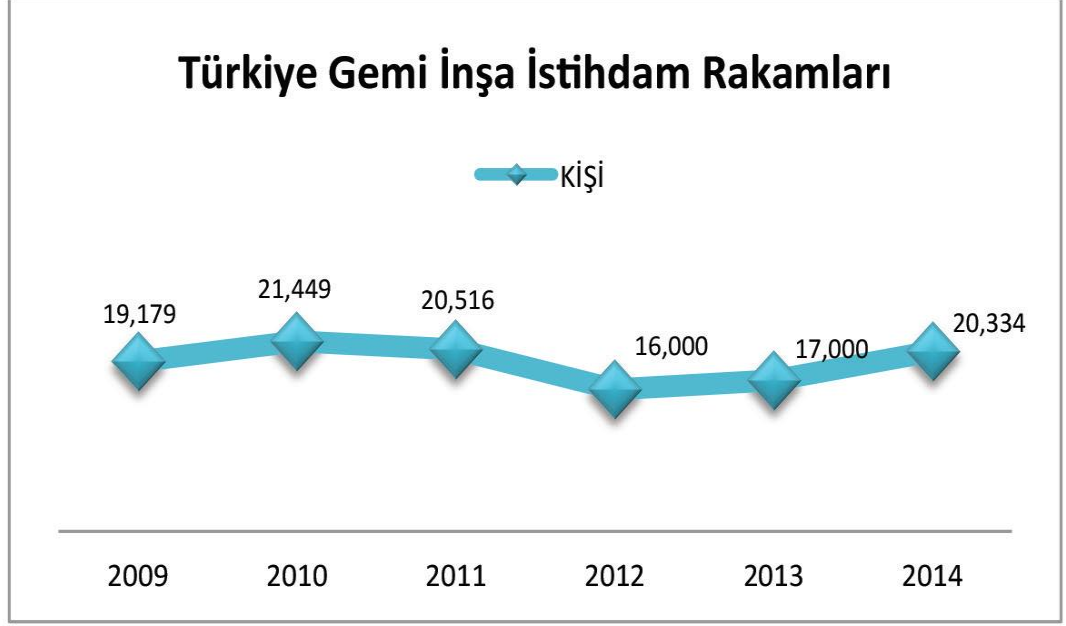
Lütfen aşağıdaki seçenekleri durumunuza en uygun olanı işaretleyiniz.

	<b>Çalıştığınız işyerinde son 6 aydır</b>	<b>Hiçbir Zaman</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Bazen</b>	<b>Sık sık</b>	<b>Çok sık</b>
1.	Üstleriniz tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor.	1	2	3	4	5
2.	Konuşurken sözünüz sürekli kesiliyor.	1	2	3	4	5
3.	Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor.	1	2	3	4	5
4.	Yüzünüze bağırılıp azarlandığınız oluyor.	1	2	3	4	5
5.	Yaptığınız işler haksız yere eleştiriliyor.	1	2	3	4	5
6.	Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor.	1	2	3	4	5
7.	Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.	1	2	3	4	5
8.	Sözlü tehditler alıyorsunuz.	1	2	3	4	5
9.	Yazılı tehditler alıyorsunuz.	1	2	3	4	5
10.	Başkalarıyla iletişim kurmanız jestler ya da bakışlar yoluyla reddediliyor.	1	2	3	4	5
11.	Başkalarıyla iletişim kurmanız imalar yoluyla reddediliyor.	1	2	3	4	5
12.	Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmaları engelleniyor.	1	2	3	4	5
13.	Kimseyle konuşamıyor ve başkalarına ulaşma girişiminiz engelleniyor.	1	2	3	4	5
14.	Size kasıtlı olarak diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma ortamı veriliyor.	1	2	3	4	5
15.	Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor.	1	2	3	4	5
16.	Size sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor.	1	2	3	4	5
17.	İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor.	1	2	3	4	5
18.	Ortada hakkınızda asılsız söylentiler dolaşıyor.	1	2	3	4	5
19.	Gülünç durumlara düşürüyorsunuz.	1	2	3	4	5

20.	Size sanki akıl hastasıymışsınız gibi davranılıyor.	1	2	3	4	5
21.	Psikolojik incelemeden geçirilmeniz için size baskı yapılır.	1	2	3	4	5
22.	Bir özrünüzle alay ediliyor.	1	2	3	4	5
23.	Sizi gülünç duruma düşürmek için taklit ediliyor.	1	2	3	4	5
24.	Dini veya siyasi görüşünüzle alay ediliyor.	1	2	3	4	5
25.	Özel yaşamınızla alay ediliyor.	1	2	3	4	5
26.	Milliyetinizle alay ediliyor.	1	2	3	4	5
27.	Özgüveninize olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlandığınız oluyor.	1	2	3	4	5
28.	Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor.	1	2	3	4	5
29.	İş ile ilgili aldığınız kararlar sürekli sorgulanıyor.	1	2	3	4	5
30.	Küçük düşürücü isimlerle (lakaplarla) anılıyorsunuz.	1	2	3	4	5
31.	Size cinsel imalarda bulunuluyor.	1	2	3	4	5
32.	Kurumda sizin için hiçbir özel görev verilmiyor.	1	2	3	4	5
33.	Size verilen işlerin geri alındığı ve yenilerin verilmediği oluyor.	1	2	3	4	5
34.	Yapmanız için size anlamsız işler veriliyor.	1	2	3	4	5
35.	Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor	1	2	3	4	5
36.	Yaptığınız işler sürekli değiştiriliyor.	1	2	3	4	5
37.	Özgüveninizi olumsuz yönde etkileyecek işler veriliyor.	1	2	3	4	5
38.	İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size veriliyor.	1	2	3	4	5
39.	Size mali yük getirecek genel zararlar veriliyor.	1	2	3	4	5
40.	Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor.	1	2	3	4	5
41.	Fiziksel olarak her zamankinden daha ağır işler size veriliyor.	1	2	3	4	5
42.	Fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz.	1	2	3	4	5

43.	Gözünüzü korkutmak için size hafif şiddet uygulanıyor.	1	2	3	4	5
44.	Size fiziksel zararlar veriliyor.	1	2	3	4	5
45.	Doğrudan cinsel tacize uğruyorsunuz.	1	2	3	4	5

**EK 2.** Araştırmaya konu olan sektörün istihdam rakamları



**Kaynak :** UDH Bakanlığı- GİSBİR-2014

**EK 3.** Araştırmaya konu olan sektörün deniz taşımacılığı ile ilgili veriler. (DÜNYA)

DÜNYA DENİZ TİCARET FİLOSUNUN GELİŞİMİ (Milyon DWT)						
YILLAR	TANKER	K. TANKER	DÖKME YÜK	KOMBİNE TAŐIYICILAR	DİŐERLERİ	TOPLAM
2004	279.1	25.0	299.2	12.1	189.6	805.0
2008	352.3	31.7	386.5	11.2	253.5	1.035.1
2009	369.0	34.0	413.4	10.4	273.1	1099.9
2010	396.2	35.8	454.9	9.6	294.9	1.191.3
2011	413.1	36.1	532.5	6.8	309.9	1.298.4
2012	439.0	36.5	615.7	-	305.3	1.396.6
2013	460.5	36.6	681.1	-	208.7	1458.9
2014	471.3	36.3	718.7	-	293.2	1.519,4

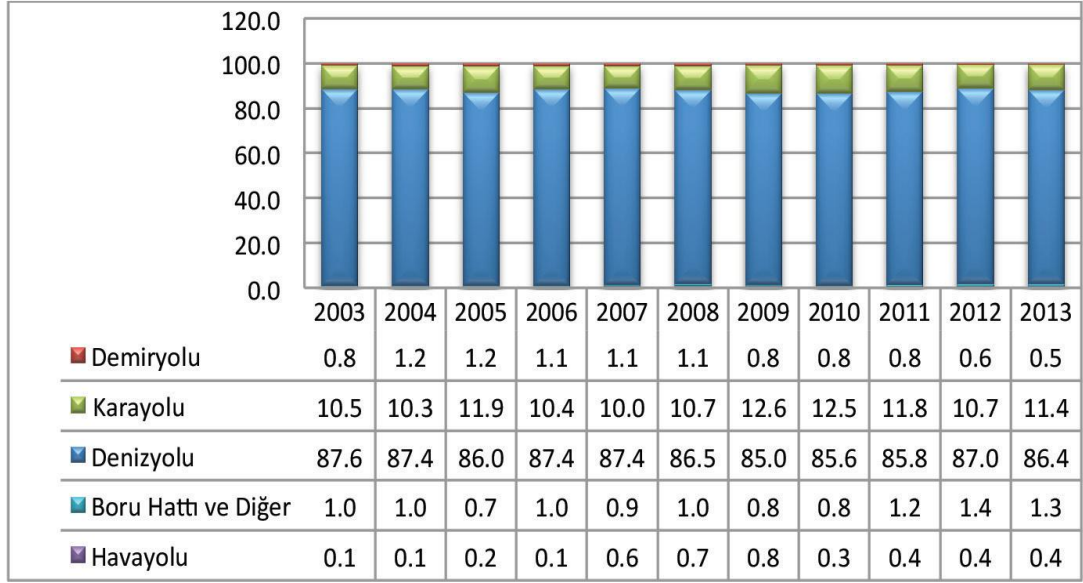
**Kaynak :** GİSBİR-2014

**EK 4.** Araştırmaya konu olan sektörün deniz taşımacılığı ile ilgili veriler. (TÜRKİYE)

YIL	TUGS (GT)	MİLLİ GEMİ SİCİLİ (GT)	TOPLAM (GT)
1999	0	6.778.000	6.778.000
2000	2.628.576	3.415.440	6.044.016
2001	3.217.128	2.784.646	6.001.774
2002	3.587.800	2.148.256	5.736.056
2003	3.299.581	1.813.833	5.113.414
2004	3.180.255	1.592.095	4.772.350
2005	4.412.902	815.637	5.228.539
2006	4.371.965	711.890	5.083.855
2007	4.406.072	788.915	5.194.987
2008	4.863.718	794.566	5.658.284
2009	5.313.832	825.344	6.139.176
2010	5.701.087	801.374	6.502.461
2011	6.049.591	1.043.036	7.092.628
2012	6.366.647	1.129.815	7.496.462
2013	5.788.366	1.261.125	7.049.491
2014	5.548.409	1.342.511	6.890.920

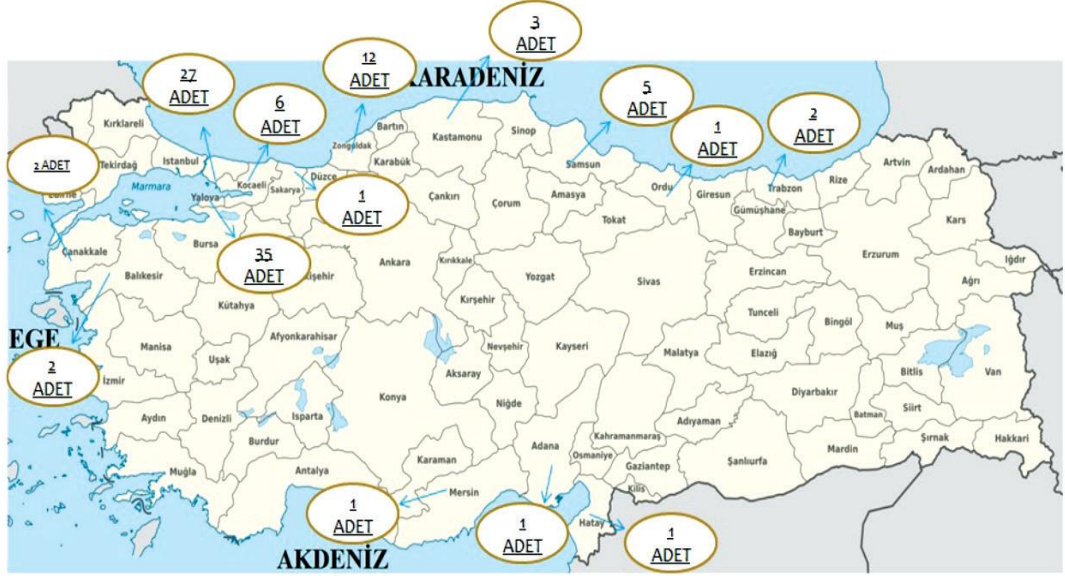
**Kaynak :** UDH Bakanlığı GİSBİR-2014

**EK 5. Yıllar İtibariyle Türkiye'nin Dış Ticaret Taşımaları (%)**



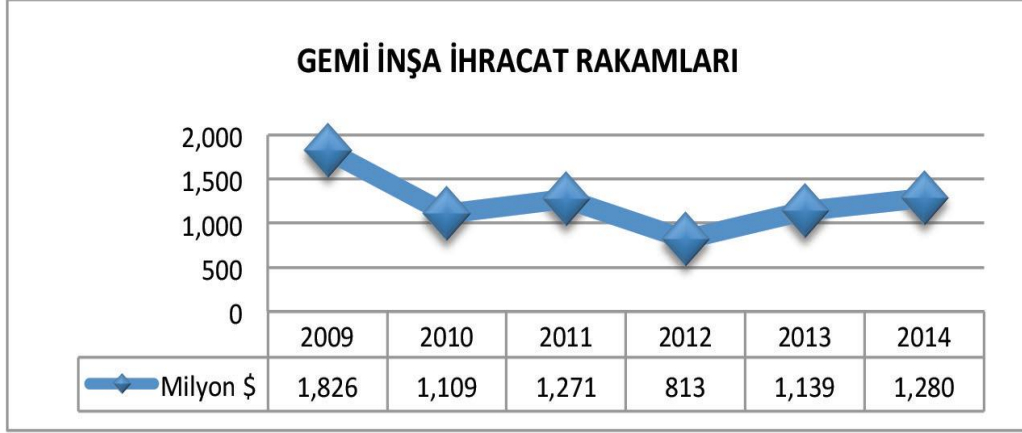
**Kaynak : GİSBİR-2014**

**EK 6. Türkiye’de Bölgelere göre Tersane sayıları.**



**Kaynak : GİSBİR-2014**

**EK 7. Türkiye Gemi İnşa Sanayisi İhracat rakamları**



**Kaynak:** TİM/TUİK 2014- GİSBİR-2014



## ÖZGEÇMİŞ

26 Mart 1989 tarihinde Ankara Altındağ ilçesinde doğdu. İlköğrenimini Nuh Eskiyapan İlköğretim Okulunda, liseyi ise Keçiören Lisesinde tamamladı. 2013 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun oldu. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Psikoloji Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine devam etmektedir.

