



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ YERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) ALGISI ve BİR
ARAŞTIRMA**

Mehmet Veysi TUTUMLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NİSAN 2017



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ YERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) ALGISI ve BİR
ARAŞTIRMA**

Mehmet Veysi TUTUMLU

DANIŞMAN

Doç. Dr. Mert AKTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

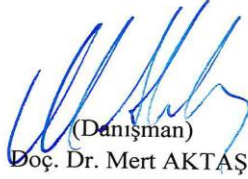
NİSAN 2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

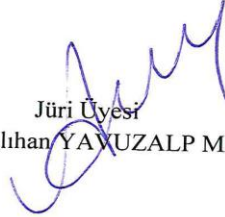
Mehmet Veysi TUTUMLU tarafından hazırlanan “İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)Algısı ve Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma 17/04/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.



Jüri Başkanı
Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
(Mersin Üniversitesi)



(Danışman)
Doç. Dr. Mert AKTAŞ



Jüri Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Aslıhan YAKUZALP MARANGOZ


Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


(İmza)

Mehmet Veysi TUTUMLU

17/04/2017



İŞ YERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) ALGISI ve BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Mehmet Veysi TUTUMLU

TOROS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

2017

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Yüksek Öğretim Kurumlarında çalışan akademik ve idari personellere uygulanan mobbing, mobbingin kişiler üzerindeki etkileri üzerinde durmak, mobbinge uğramış kişiler için yol ve yöntemler geliştirmektir.

Çalışmanın birinci bölümünde mobbing'in ne olduğu, çatışma ve mobbing, örgütsel yaşamda mobbing, mobbing tipolojisi ve mobbing süreci incelenmiştir. İkinci bölümde mobbingin ortaya çıkış nedenleri araştırılmış bireysel, örgütsel ve sosyal nedenler olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde mobbingin etkileri üzerinde durulmuştur. Mobbing davranışlarının mağdurun performansı, psikolojisi ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde araştırma yöntemleri ve bulgular incelenmiştir. Tezin son bölümü olan beşinci bölüm sonuç ve değerlendirme bölümüdür. Yapılan anket araştırması sonucunda elde edilen veriler analiz edilip değerlendirilmiştir. Yüksek Öğretim Kurumlarında çalışan personellere uygulanan anket sonuçları, SPSS 22 programı kullanılarak cevapların frekans dağılımları çıkarılmış ve verilen cevaplara göre analizler yapılarak çeşitli sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmalar sonucunda; çalışanların mobbinge maruz kalmalarında hangi yaşta oldukları, cinsiyetlerinin ne olduğu, eğitim durumlarının hangi düzeyde olduğu, çalışma yılının az veya çok olmasının, mobbingi bilip bilmemelerine göre mobbingin etkilerini algılamada anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Ancak çalışanların mobbinge maruz kalmalarında medeni durumları ve akademik-idari unvanlarının ne olduğu mobbingin etkilerini algılamada anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz.

**AN INVESTIGATION ON PSYCHOLOGICAL HARASSMENT
(MOBBING) PERCEPTION AT WORK**

(M. Sc. Thesis)

Mehmet Veysi TUTUMLU

**TOROS UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCE INSTITUTE**

2017

ABSTRACT

The aim of this study is to emphasize on mobbing, applied to academic and administrative staff working in Higher Education Institutions its effects on individuals and develop ways, methods for people having been mobbed.

In the first part of the study, what mobbing is and conflict and mobbing, mobbing in organizational life, typology of mobbing and process of mobbing were examined. In the second part, its occurrence was investigated in terms of individual, organizational and social reasons. In the third part, the influences of mobbing were concentrated on. The effects of mobbing actions on victim's performance, psychology and physical health were tried to be explained. In the fourth part, research methods and results were evaluated. The fifth section, which is the last section of the thesis, is the section of result and evaluation. The data obtained in the end of survey were analysed and evaluated. In the survey results of questionnaire applied to Higher Education Institution administrative staff, the frequency distributions of the responds were taken out by using SPSS 22 programme and analyses were conducted and results were attained according to the responds given by the participants.

In the end of the investigations, it was determined that while being exposed to mobbing the age of participants, their genders, education levels, their work experience, knowledge whether they know that mobbing is or not were significant.

It was concluded that the marital status and knowing what academic and administrative titles of staff exposed to mobbing was meaningful in perceiving the effects of mobbing.

Key Words: Mobbing, Psychological Harassment.

TEŞEKKÜR

Tez sürecinin en başından beri her ihtiyacım olduğunda, hiçbir zaman geri çevirmeden vakit ayıran dinleyen, tez öğrencisinin kendi başına başarabilmesi ve kendini gerçekleştirme adına özgürlük tanıyan, ihtiyaç duyduğumda da tavsiyeleri ve yönlendirmesi ile varlığını her zaman hissettiren, tez öğrencisi olmaktan gurur duyduğum danışmanım Doç. Dr. Mert AKTAŞ'a, teşekkürlerimi sunarım.

Tezin uygulamasında büyük destek olan sevgili mesai arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Benim bu aşamalara gelmemi sağlayan Toros Üniversitesi'ndeki hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sevgili Aileme eğitim hayatım boyunca, bu güne gelene kadar, bana olan sonsuz desteklerinden ötürü teşekkür ederim.

Son olarak ise, burada isimlerini saymadığım arkadaşlarıma ve bu sürece katkı sağlamış olan tüm herkese teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNG KAVRAMI

1. MOBBİNGİN TANIMI

1.1. Çatışma ve Mobbing	7
1.2. Örgütsel Yaşamda Mobbing	8
1.3. Mobbing Tipolojisi.....	9
1.4. Mobbing Süreci	12

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞINDA ETKİLİ OLAN NEDENLER

2. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

2.1. Bireysel Nedenler	15
2.1.1. Mobbing uygulayıcısından kaynaklanan nedenler	15
2.1.2. Mobbing mağdurlarıyla ilişkilendirilebilecek nedenler	17
2.1.3. Mobbing mağdurunun çalışma arkadaşlarıyla İlişkilendirilebilecek nedenler	18
2.2. Örgütsel Nedenler	21

2.3.	Sosyal Nedenler	23
------	-----------------------	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNGİN ETKİLERİ

3. MOBBİNGİN ETKİLERİ

3.1.	Mobbing Davranışlarının Mağdurun İş Performansı Üzerindeki Etkileri.....	25
3.2.	Mobbing Davranışlarının Mağdurun Psikolojisi (Psikososyal-Mental) Üzerindeki Etkileri.....	28
3.3.	Mobbing davranışlarının Mağdurun Fiziksel Sağlığı Üzerindeki Etkileri.....	30
3.4.	Araştırmanın Hipotezleri.....	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULARI

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULARI

4.1.	Araştırmanın Amacı	33
4.1.1.	Araştırmanın kapsamı	34
4.1.2.	Araştırmanın evren ve örnekleme	34
4.1.3.	Araştırmada kullanılan ölçekler	35
4.2.	Verilerin Analizi ve Bulgular	35
4.2.1.	Değişkenlere ait güvenilirlik analizi.....	35
4.2.2.	Değişkenlere ait normallik testi.....	36
4.2.3.	Örnekleme ait demografik göstergelerin frekans analizleri....	37
4.2.4.	Örnekleme yöneltilen uygulama sorularının frekans analizleri	41
4.2.5.	Faktör analizi	56
4.2.6.	T testi	59
4.2.7.	Tek faktörlü ANOVA (One-Way ANOVA) test sonuçları	61

4.2.8.	Hipotezlerin kabul/ret durumu	66
--------	-------------------------------------	----

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	
Yöneticilere Öneriler	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER	78
Ek-1 Tezde Kullanılan Anket	78
ÖZGEÇMİŞ	81

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge.....	Sayfa
Çizelge 4.1. Araştırma ölçeğinin güvenilirlik analizi.....	36
Çizelge 4.2. Araştırma ölçeğinin normallik testi.....	37
Çizelge 4.3. Cinsiyet durumu verileri.. ..	37
Çizelge 4.4. Yaş durumu verileri.. ..	38
Çizelge 4.5. Medeni durum verileri.. ..	38
Çizelge 4.6. Öğrenim durumu verileri.....	39
Çizelge 4.7. Çalışma yılı verileri.....	39
Çizelge 4.8. Kadro durumu verileri.....	40
Çizelge 4.9. Mobbing kavramını bilip bilmediği durumu verileri.. ..	40
Çizelge 4.10. İş Yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz?.....	41
Çizelge 4.11. İş Yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu?.....	41
Çizelge 4.12. İş Yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu?.....	42
Çizelge 4.13. İş Yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz?.....	43

(devam) Çizelgelerin Listesi

Çizelge 4.14. İş Yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu?..	43
Çizelge.4.15. İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz?.....	44
Çizelge 4.16. İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu?.....	45
Çizelge 4.17. İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu?..	45
Çizelge 4.18. İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz?.....	46
Çizelge 4.19. İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu?..	47
Çizelge 4.20. İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz?..	47
Çizelge 4.21. İş yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?..	48
Çizelge 4.22. İş yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz?..	48
Çizelge 4.23. İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu?.....	49
Çizelge 4.24. İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu?..	50
Çizelge 4.25. İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu?.....	50
Çizelge 4.26. İş yerindeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz?..	51
Çizelge 4.27. İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu?.....	52
Çizelge 4.28. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu?..	52
Çizelge 4.29. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz?.....	53
Çizelge 4.30. İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz?.....	54
Çizelge 4.31. İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz?.....	54
Çizelge 4.32. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu?.....	55

(devam) Çizelgelerin Listesi

Çizelge 4.33. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu?..	56
Çizelge 4.34. Mobbing için KMO ve Bartlett testi..	57
Çizelge 4.35. Mobbing için müştereklik çizelgesi..	57
Çizelge 4.36. Mobbing için açıklanan toplam varyans..	58
Çizelge 4.37. Mobbing için döndürülmüş yapılar matrisi.....	59
Çizelge 4.38. Katılımcıların mobbing algısının cinsiyete göre incelenmesi.....	60
Çizelge 4.39. Katılımcıların mobbing algısının kadro durumuna göre incelenmesi.....	60
Çizelge 4.40. Katılımcıların mobbing algısının mobbing kavramını bilip bilmemelerine göre incelenmesi.....	61
Çizelge 4.41. Katılımcıların mobbing algısının medeni durumlarına göre incelenmesi..	61
Çizelge 4.42. Katılımcıların mobbing algısının öğrenim durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları.....	62
Çizelge 4.43. Katılımcıların mobbing algısının öğrenim durumlarına göre Scheffe ve Tukey testi sonuçları.....	62
Çizelge 4.44. Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları.....	64
Çizelge 4.45. Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre Tukey testi sonuçları.....	64
Çizelge 4.46. Katılımcıların mobbing algısının çalışma yıllarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları.....	65
Çizelge 4.47. Hipotezlerin sonuçları.....	66

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil.....	Sayfa
Şekil 3.1. Mobbing davranışlarının psikolojik ve parasal maliyetleri	25
Şekil 3.2. Mobbing davranışlarının fiziksel etkileri.....	31



SİMGELELER ve KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklama

PTSD

Post Traumatic Stress Disorder

WBI

Workplace Bullying Institue

GİRİŞ

Gerek kamu sektörü gerekse özel sektör barındırmış olduğu insan gücünden dolayı birer sosyal varlık olarak düşünülebilir. Çalışanlar zamanlarının çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Birlikte çalışma zorunluluğu, ekonomik değişimler, aşırı rekabet ortamı gibi kavramlar kişilerin baskı altında olmalarına neden olmaktadır. Modern yönetimin doğuşundan günümüze, çalışanların iş performansını ve verimliliğini etkileyen faktörler üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bilim insanları ve yöneticiler, çalışanların iş yerindeki etkililik ve verimliliğini arttıran etmenleri geliştirmeye çalışırken, söz konusu hususları olumsuz yönde etkileyen etmenleri de ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmışlardır.

Mobbing (psikolojik taciz) iş yaşantımızda gizli veya beklenmedik bir anda karşımıza çıkmaktadır. Mobbing hem bireyler üzerindeki etkileri hem de kurumlar üzerindeki etkileri açısından bir şiddet kavramı olarak ele alınmaktadır. Günümüzde sıklıkla karşılaştığımız mobbing kavramı özünde insanlık tarihinin var oluşu kadar eskidir. İlk zamanlarda mobbing kaba kuvvet, şiddet olarak adlandırdığımız fiziksel bir olgu olarak bilinmekteydi. Ancak günümüzde bu kavram tamamen farklılaşarak kişinin psikolojik yönden yıpratılması veya çökertilmesi halini alan psikolojik bir saldırı haline almıştır. Fiziksel saldırı ise somut bir kavram haline dönüşerek daha çok cinsel taciz kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1980'li yılların başlarında Heinz Leymann tarafından gündeme getirilen mobbing (duygusal taciz) bir ya da daha fazla kişinin belirlenen bir kişiye sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı davranışları sergilemesi olarak tanımlanabilir. Ancak, yapılan negatif hareketlerin sıklığı ve uygulanma süresi de önemlidir.

Kurumları barındırdığı insan kaynağından dolayı birer sosyal varlık olarak ele aldığımızda en önemli değerinin insan olduğu ortaya çıkar. Mobbing olayına göz yummak, sessiz kalmak veya menfaatleri gözeterek hareket etmek kurumun en önemli hazinesi olan insana ciddi zararlar vermektedir. Mobbing mağduru bir kişi olabilir ancak yarattığı negatif çalışma ortamı nedeniyle bütün çalışanları etkilemektedir.

Mobbing kavramı fiziksel bir çatışmadan çok psikolojik bir çatışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerde yaşanan olumsuz gelişmeler bir kişiyi değil örgütün tümüne

yansımakta ve zamanla örgüt kültürü haline gelmektedir. Mobbing davranışları sonucunda örgüt hem maddi hem de manevi olarak zarara uğramaktadır. Örgütlerde fikir ayrılıkları ve çatışmaların olması doğaldır. Ancak önemli olan mevcut durumun iyi yönetilmesi, yani pozitif anlamda katkı sağlayacak çıkarımların yapılmasıdır.

Ülkemizde mobbing ile ilgili çalışmalar 1990 yılında başlamış, 2000'li yıllarda ise daha çok gündem oluşturmaya başlamıştır. Ancak asıl olarak 2011 yılında yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile idari mevzuatın bir parçası olmuştur. Günümüzde mobbing mahkemelerinde açılan dava sayılarındaki artış, toplumsal bilinç ve örgütlenmeler, medyanın mobbing olaylarını sıklıkla gündeme getirmesi topluma mobbing konusundaki farkındalığın yerleştiğinin bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Bir ülkenin en önemli sermayesi yetiştirmiş olduğu genç nesilleridir. Sağlıklı bir neslin yetiştirilmesi, yine sağlıklı ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını yürütebilecek, gerekli donanıma sahip eğitim kurumlarından geçmektedir. Üniversiteler, mevcut teknik kapasitesi ve insan kaynağı ile en önemli eğitim kurumlarından biridir. Kendini öğretmeye adanmış, sorumlu, duyarlı ve bunlarla birlikte görev yaptığı işyeri çevresinden memnun öğretim elemanlarının şüphesiz ki öğrencilere katacağı değer daha fazla olacaktır. Ayrıca onların performanslarının yüksekliği, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlık sorunlarının minimize edilmesi, hem çalışma grupları hem de kendileri için bir itici güç teşkil edecektir.

Üniversiteler sosyal yapılarından dolayı bir bütün olarak ele alınmalıdır. Akademik ve idari personellerin birbirleriyle koordineli çalışması son derece önemlidir. Çünkü üniversitelerde çalışma yapısı itibarıyla akademik ve idari personeller bütünleşmişlerdir. Birçok akademik ünvana sahip personelin idari görevlerde de çalıştığı görülmektedir. Buda akademik ve idari yönden bir uyumun olması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu tez beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde mobbing'in ne olduğu, çatışma ve mobbing, örgütsel yaşamda mobbing, mobbing tipolojisi ve mobbing süreci incelenmiştir. İkinci bölümde mobbingin ortaya çıkış nedenleri araştırılmış bireysel, örgütsel ve sosyal nedenler olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde mobbingin etkileri üzerinde durulmuştur. Mobbing davranışlarının mağdurun performansı, psikolojisi ve fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri açıklanmıştır. Dördüncü bölümde araştırma yöntemleri

ve bulgular incelenmiştir. Tezin son bölümü olan beşinci bölüm sonuç ve değerlendirme bölümüdür. Yapılan anket araştırması sonucunda elde edilen veriler analiz edilip değerlendirilmiştir. Yüksek Öğretim Kurumlarında çalışan personellere uygulanan anket sonuçları, SPSS 22 programı kullanılarak cevapların frekans dağılımları çıkarılmış ve verilen cevaplara göre analizler yapılarak çeşitli sonuçlar elde edilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNG KAVRAMI

Türkiye’de mobbing alanında yapılan araştırmaların, çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Mobbing üzerine ilk panel Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı’nda 2006 yılının Mart ayında gerçekleştirildi. Panelde “işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz” kavramları tartışılmıştır (Tınaz, 2008, s.60).

Mobbing kurumlar üzerinde gittikçe artan olumsuz sosyal, psikolojik ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Örgütün gücünü zayıflatmanın yanında geride çözülmesi güç örgütsel sorunlara neden olmaktadır(Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011, s.181).

1. MOBBİNGİN TANIMI

Mobbing temelde, bir çalışanın kötü muamele için seçildiği bir durumu ifade eder (Friedman, 2004, s.154). Sözcüğün kökeni asıl, Latince’de “kararsız kalabalık” anlamındaki *mobile vulgus* sözcüklerinden gelmiştir (Davenport v.d., 2003, s.3). “Mob” fiili Cambridge Uluslararası sözlüğünde ise “genellikle şiddet eylemleri olmak üzere benzer aktiviteler için bir araya gelmiş insan topluluğu” olarak tanımlanmıştır (Cambridge International Dictionary, 1995, s.909).

Mobbing kavramının günümüzdeki anlamı ile kullanılmasını sağlayan kişi Uluslararası Anti-mobbing hareketinin de kurucusu Heinz Leymann’dır (Namie, 2003, s.1). Leymann, mobbingi, “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik, sistematik bir biçimde yapılan, düşmanca ve etik olmayan uygulamalardır” olarak tanımlamıştır (1990, s.120). Bu uygulamalar sürekli birbirini tekrar eden ve uzun süre boyunca (en azından altı ay) gerçekleşir ve mağdurda ciddi ruhsal, psikosomatik ve sosyal rahatsızlıklar ortaya çıkaran durumlar ile sonuçlanır (Leymann, 1990, s.121; Leymann, 15 Kasım 2012).

Mobbing uygulamaları, mağdurlar üzerindeki derin ve aleni etkileri nedeniyle, saldırı ve canice gibi davranışlar olarak gösterilmesine karşın yapılan hareketler genellikle sözlü, pasif ve belirsizdir (Baron ve Neuman, 1996, s.164; Baron ve Neuman, 1998, s.458). Aynı

düşünceye katılan Keashly, mobbing davranışlarının birçok şekilde gerçekleşmesine karşın, çoğu mobbing uygulamasının sözlü olduğunu, nadiren bazı olayların fiziksel olarak gerçekleştiğini belirtir (1998, s.291).

Mobbing ile zorba kavramı birbirlerini tam olarak karşılamamaktadır. Çünkü kişinin niyetinin ne olduğu amacına göre değişir. Ancak mobbing daha çok mağdurların yaşadıkları tecrübeler ve sonucunda oluşan sağlık problemleri, verimlilik ve performans düşüklüğü olarak ele alınır (Salin, 2003a, s.11).

Konu üzerine önemli araştırmalar yapan ve Amerika'da Workplace Bullying Institute (WBI)' kurucusu olan Gary Namie ve Ruth Namie'e göre mobbing bir ya da daha fazla kişinin diğer çalışanı korkutma, sindirme ya da küçük düşürme amaçlı davranışlarını; yönetimi ya da işin yapılmasını engelleyici sabotaj içeren çabalarını kapsar. Yazarlar söz konusu davranış türlerinin ayrı ayrı ya da bir arada tekrarlandığını ve mağdur sağlığının bozulmasına neden olan istismara yol açtığını belirtmektedir (Namie ve Namie, 2009, s.3).

Niedl mobbing kavramının temellerini güç dengesizliğine dayandırmıştır. Buna göre kişi mobbing uygulamasından kendini savunamayacak durumda ise tekrar eden negatif durumlara maruz kalacaktır. Bu saldırılar sosyal, fiziksel, psikolojik saldırılar olabilir (Einarsen, 2000, s.379-401).

- İş yerinde yıldırımlar her zaman çatışmalar ile başlamaktadır (Zapf ve Gross 2001). Bu durum bazen çok kısa bazen de haftalar aylar sonra ortaya çıkabilir.
- Yıldırma ve taciz kavramları ise anlam olarak birbirine yakın kavramlardır. İkisi de özünde karşıdakini yıpratma, engelleme, eziyet etmek amacıyla tekrar tekrar ve sürekli yapılan girişimler olarak uygulanmaktadır (Lorho ve Hilp 2001).
- Brodsky (1976) yılında yıldırma kavramını; karşı tarafa sürekli tekrarlanan karşıdakini yıpratıcı, işkence eden, hayal kırıklığı oluşturan durumlar olarak tanımlamıştır.
- Thylefors (1987) yılında yıldırma kavramını; kişi veya gruba, bir veya birden fazla bireye belli bir periyot ile ve tekrar tekrar olumsuz davranışlarda bulunmak olarak tanımlamıştır.

- Leymann (1990) yılında yıldırma kavramını; psikolojik terör olarak nitelendirmiştir. Yani; bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca, ahlak dışı ve sistematik davranışlar olarak tanımlamıştır.
- Kile (1990a) ise; yıldırma kavramını liderlik bazında ele almıştır. Yani; yönetici tarafından astlara açık veya gizli olarak sürekli tekrar eden, kişiyi olumsuz yönde etkileyen durum olarak tanımlamıştır.
- Adams (1992b) ise; özel ya da kamusal alanda bir kişiyi hedef alan ve mağdura yöneltilen olumsuz (sindirme, taciz, eleştiri vb.) davranışların bütünü olarak tanımlamıştır (Einarsen, 2000, s.379-401).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi hedefe veya odak noktasına oturtulmuş bir kişi veya grubun olması ve bu mobbing uygulamalarının belli bir periyotlar içinde tekrarlanmasıdır.

Mobbing uygulamalarına çalışanların bilinçli olarak maruz bırakıldıkları, bunlarla baş edebilmek için yeterli fırsatlarının olmadığı, savunmasız oldukları ve sonucunda utanç verici, küçük düşürücü durumlara düştükleri belirtilmiştir (Matthiesen ve Einarsen, 2010, s.207).

Tınaz mobbing kavramını iş yerinde işverenler veya çalışanlar tarafından belirli periyotlar ile yapılan düşmanca saldırılar ya da bir psikolojik terör olarak tanımlamıştır. Mobbing olayı ast, üst, veya eşit düzeydeki personeller tarafından uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışların sistematik biçimde uygulanmasıdır (Tınaz, 2006a, s.8).

Mobbing üzerine yapılan çalışmalarda ortak üç nokta üzerinde durulmaktadır. Birincisi, negatif algı uyandıran saldırgan ve düşmanca davranışlar oluşturmaktadır. İkincisi yapılan davranışların bir veya birkaç kereye mahsus olmasından ziyade belli periyotlar içinde devamlı ve tekrarlanan baskıcı davranışlar oluşturmaktadır. Üçüncüsü ise hedef ve zorba arasındaki güç dengesizliğidir (Salin, 2003a, s.10).

Rayner ve Hoel mobbing davranışlarını aşağıdaki gibi gruplandırmıştır (Rayner ve Einarsen, 1997, s.183):

- Çalışanın mesleki durumuna karşı tehdit: Kişinin düşüncelerini, görüşlerini küçümsemek, başkalarının yanında aşağılamak, çaba göstermemekle suçlamak vb.
- Kişiliğe yönelik tehditlerde bulunmak: İsim takmak, tedirgin etmek, gururunu kırmak vb.
- Dışlama: Fiziksel ve sosyal dışlama, bilgi sahibi olmalarını engellemek vb.
- Aşırı iş yükleme: Aşırı baskı yapma, gereksiz engeller koyma vb.
- Dengesizlik: Kişiye hak ettiği değeri vermeme, anlamsız görevler verme, sorumluluklarını değiştirme, başarısızlığa yol açacak koşulları hazırlamak vb.

Dilek ve Aytolan Yıldırım (2010, s.565), 880 akademisyen ile yaptığı anket çalışmasında katılanların %90'nın son bir yıl içinde, bir ve birden fazla mobbing davranışına maruz kaldığını tespit etmiştir. Akademisyenlerin en çok maruz kaldığı ise “mesleki statüye saldırı” ve “kişiliğe saldırılar” olmuştur.

Bir diğer çalışma ise Hacettepe Üniversitesi'nde yapılmıştır. Bu araştırmada ise akademisyenlerin %29'unun mobbing davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir. Mobbinge maruz kalanların %63,8'i kadın, %36,2'sini erkek çalışanların oluşturması dikkat çekicidir (Çevik, 2011, s.81).

1.1. Çatışma ve Mobbing

Çatışma, kişiler gruplar ya da örgütler arası uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda görülen interaktif bir süreçtir (Rahim, 2002, s.207). İletişim ve etkileşim içerisinde olan taraflar arası çatışma kaçınılmazdır. Burada söz konusu olan, tarafların kendi tercihlerini kabul ettirme ve kıt kaynakların kullanım önceliğini elde etmeleridir (Karip, 1999, s.2).

Yönetim literatüründe klasik yaklaşım, çatışmanın engellenmesi ya da bastırılması gereken bir olgu olduğunu ileri sürerken, özellikle günümüz başarılı özel sektör uygulamalarında çatışmanın yenilikçiliğin ve değişimin aracı olarak kullanıldığı

görülmektedir (Robbins, Judge, 2012, s.454-456). Ancak burada söz konusu olan kurum açısından fonksiyonel sonuçlar doğuran çatışmadır.

İş yerinde yıldırımlar her zaman çatışmalar ile başlamaktadır (Zapf ve Gross 2001, s.497-522). İnsanların farklı kültürel çevrelerden gelip farklı eğitimler aldıkları düşünüldüğünde, beraberinde olan ast-üst ilişkisi, çatışmanın normal karşılanmasını gerektirmektedir (Kırel, 2008, s.18). Çatışma süreci, potansiyel uyuşmazlıklar, algılama ve kişiselleştirme, davranış ve sonuçlar olmak üzere dört aşamadan oluşur (Tınaz, 2006a, s.19). Ayrıca çatışma kaynakları arasında gösterilen, ego doyumsuzluğu, kültür ve inanç farklılıkları ve güç dengesizlikleri çatışma ve mobbing arasındaki benzerlikler olarak görülebilir (Karip, 1999, s.12-17).

Ancak mobbing tek bir eylem olmadığı gibi genellenmiş bir çatışma şeklinde de algılanmamalıdır (Tınaz, 2008, s.28). Mobbing ile çatışma arasında bulunan temel fark, neyin nasıl yapıldığı değil, daha çok yapılan davranışın hangi sıklıkta ve süre içerisinde yapılmakta olduğudur (Salin, 2003b, s.1215). Ancak çoğu zaman mobbinge ilişkin olaylar dizisinin başlama nedeni iyi yönetilemeyen çatışma olarak gösterilmektedir (Leymann, 15 Kasım 2012). Leymann, iyi yönetildiği takdirde çatışmanın örgüte yararlı olabileceğini belirtmiştir (Leymann, 15 Kasım 2012). Ancak, örgütlerde yöneticilerin çatışma yönetimi konusunda zayıflığı, çatışma durumundan fayda sağlayamamanın tersine, mobbing hastalığı ile onları baş başa bırakmaktadır (Leymann, 1996b, s.178).

1.2. Örgütsel Yaşamda Mobbing

Örgütsel yaşamda mobbing, iş arkadaşlarını rahatsız eden sözler ve fiziki davranışları içeren sapkın işyeri davranışlarıdır (Gruy, 1999 akt. Sacket ve DeVore, 2009, s.180). Mobbing teorisi çalışana eşit davranılma hakkından ziyade, çalışana işyerinde saygın davranılma hakkına dayanır (Friedman, 2004, s.155).

Mobbingin tanımlamasında örgüt kuramcılarının biri sebebi diğeri sonucu ifade eden iki tanımlaması mevcuttur. İlki günümüz Tayloristleri olarak kabul edilen, etkinlik uzmanlarına aittir (Friedman, 2004, s.157). Birincisine göre mobbing, iyi işlemeyen iletişim kanallarının örgütte oluşturduğu negatif etkilerdir (Zapf, 2001, s.542-543). İkincisi, mağdur ve zorba kişiliklerinin çarpışması sonucunda meydana çıkan ve mağdurun

psikolojik kayıpları üzerinde duran psikologların ortaya koyduğu yaklaşımdır (Brommer, 1995; akt. Friedman, 2004, s.157).

Çalışma ortamında bu tutum ve davranışlarla mücadele etmek için ise kuramcılar tarafından iki yöntem geliştirilmiştir. Birincisi yetkili kişilerle (zorba, yönetici, insan kaynakları) beklemedikleri bir zamanda onlarla iletişime geçmenin faydalı olacağını savunan Sosyal Yargı Kuramıdır. İkincisi ise kişilere ne kadar çok konu ile ilgili bilgi aktarırsa, onların o kadar negatif gelişmeler ile ilgili düşünceye sevk edileceğini belirten Ayrıntılı İnceleme Olasılığı Kuramı'dır (Namie v.d., 2009a, s.2).

Mobbing uygulamalarının yoğun olduğu örgütler de kapalı örgüt iklimi hakim olur. Bu örgütlerde stres, dedikodu, korku, endişe, samimiyetsiz ilişkiler, dezenformasyonun yoğun olduğu, aynı zamanda eşitlik ve adalet ilkelerinden uzak bir yönetim anlayışının yerleştiği görülür (Yaman, 2009, s.71).

Mobbing sadece hiyerarşik yapının ön gördüğü şekilde gelişmemektedir. Bazı durumlarda ast konumunda bulunanların da üst kademedeki bulunanlara mobbing uyguladığı görülmektedir. Ast-üst ve üst-ast hem de eşit konumda bulunan birimler birbirlerine bu davranışları uygulayabilir (Çobanoğlu, 2005, s.25). Astın üste mobbing uygulaması bir çok araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır (Yaman, 2009, s.27; Tutar, 2004, s.105).

Branch; yöneticilerle yapmış olduğu araştırma sonucunda %9 oranında astların üstlerine mobbing uyguladığını tesbit etmiştir. Aynı araştırma sonucunda ise %44 oranında üstlerin astlara mobbing uyguladığı sonucuna da varmıştır (Baranch, 2006, s.273). Mobbing her kamu kuruluşunda veya özel sektörde farklı konumlarda ortaya çıkabilecek bir olgudur.

1.3. Mobbing Tipolojisi

Her kurumda mobbing uygulamaları doğrudan veya dolaylı bir şekilde yöneticiler veya çalışanlar tarafından ortaya çıkabilir. Birçok çalışan kendilerinin de zarar görmesinden duyduğu endişe nedeniyle mobbing olayına ya sessiz kalıp göz yummakta ya da zorbanın yanında tavır almaktadır. Uzun süren bu durumlar mağdurun fiziksel ve

psikolojik sağlığının bozulmasına veya maddi kayıplarına neden olmaktadır (Kirel, 2008, s.15).

Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranış şeklini beş ayrı başlık altında toplayarak mobbing tipolojisini oluşturmuştur. Mobbing davranışlarının, bir mobbing olayında hepsinin bulunması şart değildir. Öyle ki bu ayırımı dönük ve fiziksel saldırı davranışları yıllar öncesinde çoğu A.B.D. eyaletinde yasaklanmıştır (Leymann, 1993 akt. Davenport v.d., 2003, s.17).

Leymann'ın Mobbing Tipolojisi:

Leymann Mobbing Tipolojilerini beş ayrı grupta sınıflandırmıştır.

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

Mağdurun ilk olarak karşılaştığı bu davranışlar aşağıdaki şekillerde kendilerini gösterirler.

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
- Sözüünüz sürekli kesilir
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığımız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir
- Telefonla rahatsız edilirsiniz
- Sözlü tehditler alırsınız
- Yazılı tehditler gönderilir
- Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir
- İmalar yoluyla ilişki reddedilir

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırımlar

Birinci gruptaki mobbing davranışlarına herhangi bir direnç gösterilmez ya da tersine güçlü bir direnç gösterilirse devamında aşağıdaki mobbing davranışları gelebilir. Bu değişim mobbing uygulayıcısına bağlıdır.

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır

Üçüncü Grup: İtibarınıza Saldırılar

Yapılan saldırılar gittikçe mağdurun kişisel özellikleri ve görüşleri etrafında şekillenmeye başlar. Artık sadece tek bir zorba değil, zorbanın etrafında toplanan kişiler ile birlikte birçok zorba vardır. En yakınınızdakiler dahi mağdura sırtını dönmeye ve arkasından konuşmaya başlar.

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır
- Bir özrünüze alay edilir
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesleriniz taklit edilir
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir
- Özel yaşamınızla alay edilir
- Milliyetinizle alay edilir
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır
- Kararlarınız sürekli sorgulanır
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız
- Cinsel imalar

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırımlar

Mağdura güvenilmediğini gösteren tutumlar sergilenir. Mağduru psikolojik olarak çökertmek atıl pozisyonda olduğunu anımsatmayı amaçlayan davranışlar sergilenir. Asıl amaç mağduru iş yerinden uzaklaştırmaktır. Mobbing uygulamaları daha sert olmaya başlar.

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız
- Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir
- İşiniz sürekli değiştirilir
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur
- Eviniz veya işyerinize zarar verilir

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırımlar

Mağdurun sadece psikolojik değil fiziksel olarak da zarar gördüğü aşamadır. Burada uzmanlık alanı ve kariyerinin ne olduğu önemli değildir. Psikolojik olarak zarar görülmesi ve bunların dolaylı fiziksel etkilerinin yanında, artık mağdur direkt fiziksel şiddete maruz kalmaktadır.

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır
- Fiziksel zarar
- Doğrudan cinsel taciz (Leymann, 1993 akt. Davenport v.d., 2003, s.17).

1.4. Mobbing Süreci

Mobbing süreci kişinin çalışma hayatından başlayıp, gittikçe özel hayatına etki edip olumsuz durumlara yol açmaktadır. Mobbing uygulamaları mağduru hortum gibi içine

çektikçe kurtulması zorlaşır (Davenport v.d. 2003, s.20). Mobbing eyleminin devam etmesi mağdurun izin verdiği sürece veya tepkisine göre bir noktada ya son bulur veya daha ileri bir noktaya taşınır (Tınaz, 2006a, s.53).

Leymann, mobbing sürecini beş aşamalı olarak modellemiştir (Leymann, 15 Kasım 2012):

- Ortaya çıkan kritik bir olgu sonucundaki anlaşmazlık, her an mobbing uygulamalarının ortaya çıkmasına neden olabilir.
- Psikolojik ve saldırgan eylemler mobbingin ortaya çıkmasına neden olabilir veya kişinin baskıcı tutum davranışlarını tetikleyebilir.
- İkinci aşamada işletme yönetiminin devreye girmemesi, kayıtsız kalması doğrudan olmasada dolaylı yönde mobbing uygulamalarını destekleyici bir konuma girer (Davenport, 2003, s.20).
- Mobbing olaylarına maruz kalan mağdura geçinilmesi zor veya paronayak kişilik gibi davranılmaya başlanır. Yönetim ve sağlık uzmanlarının kayıtsız ve ön yargılı yaklaşımları bu süreci hızlandırır.
- Huzursuz, stresli çalışma ortamı ve bitmek bilmeyen sıkıntılar kişinin mağdurun fiziksel ve psikolojik yönden çökmesine neden olur. Mağdurun işine son verilir. İşten ayrılan mağdurun devam eden yaşantısında bu negatif durumlar artarak devam edebilir (Davenport, 2003, s.20).

Leymann'ın çalışmaları temelinde, Sandvik 2003 yılında yapmış olduğu bir araştırma sonucunda farklı bir model ortaya koymuştur. Bu modelde süreç aşamaları şu şekildedir:

- Başlangıç olayı (döngü başlangıcı): Mağdur olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalmaya başlar.
- Devam eden uygulamalar: Mağdur üzerindeki baskılar yasal dayanaklar ile artırılır.
- Dönüm noktası: Mağdura belli periyotlar dahilinde mobbing uygulamaları yapılır. Mağdur bu aşamada durumdan kurtulma destek ve iş birliği yoluna başvurur.
- Örgütsel ikilem: Üst yönetimin olaya dahil olduğu aşamadır. Ya mağdur işine yönlendirilir veya mağdurun işten daha fazla kopmasına neden olur.

- İzole olma ve sessiz kalma: Çalışma arkadaşları ve aileden mağdura destek azalır. Mağdur ve çalışma arkadaşları sessiz kalmayı tercih eder.
- Ayrılma: Mağdur işten ayrılır veya çıkartılır ya da başka göreve verilir. Amaca ulaşılmıştır. Zorba diğer çalışanlara yönelir (Sandvik, 2003, s.478-493)



İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞINDA ETKİLİ OLAN NEDENLER

Bu bölümde mobbingin ortaya çıkışında etkili olan nedenler bireysel nedenler, örgütsel nedenler ve sosyal nedenler bağlamında ele alınmış olup, bir literatür çalışmasını içermektedir. Bazen mağdurun bilgi, birikim yetersizliği veya üst yönetici de ortaya çıkan kıskançlık duygusu mobbing olaylarının ortaya çıkmasına neden olurken, bazen de bu durumlara örgütlerdeki kötü yönetim tarzları, eşitlik ve adalet duygularından uzak bir anlayışın sebep olduğu, bazen de toplumsal yapıda meydana gelen yoksulluk, işsizlik, gelir adaletsizlikleri, aile yapısının bozulması, nüfus yoğunluğu kişilerin mobbing olaylarına maruz kalmalarına sebep olmaktadır.

2. MOBBİNGİN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Tutar, kişiler mobbing uygulamaları karşısında üç tavır sergiler. Bunlar; mobbinge anlayış gösterme, karşı savaş verme ve geri çekilmedir. Anlayış gösterme, mobbing ileri bir düzeyde değilse ve daha vahim bir hal almaması için anlayış gösterilebilir. Karşı savaş verme, mobbing uygulayıcısının yöntemleri ile karşı tepki oluşturmaktır. Geri çekilme ise özünde güç dengesizliğine dayanır. Mücadele etme yolunu görememek veya kişiliği gereği karşılık vermektan kaçınmak olarak tanımlanır (Tutar, 2011, s.2).

2.1. Bireysel Nedenler

Mobbing, uygulayıcı, mağdur ve bu iki ana unsurun etrafındaki diğer çalışanlar çerçevesinde gelişen bir süreçtir. Bu nedenle mobbing olgusunun açıklanması, bu üç temel aktör ile yapılmaktadır.

2.1.1. Mobbing uygulayıcısından kaynaklanan nedenler

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 2010 yılında yayınlamış olduğu mobbing konulu raporu mobbing uygulayıcısının kişisel özellikleri üzerinde durmaktadır. Rapora göre,

mobbing uygulayıcısının kendi eksikliklerini gidermek için bu tür tutum ve davranışları sergiledikleri belirtilmiştir. Toplumsal ve aile baskısı içinde çocukluklarının kötü geçmesi veya çeşitli olayların kurbanı olmaları neticesinde bunu mobbing davranışları olarak dışarıya yansıtmalarının da mümkün olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında mobbing uygulayıcısının, yönetici olmasının kendisine verdiği haklar ve narsist kişilik yapısı, mobbing uygulamalarına neden oluşturabilmektedir (2010, s.12).

Tınaz (2006a, s.79-92) mobbing davranışlarının başlamasının altında yatan nedenler çeşitli sebeplere göre değişiklik gösterebilir. Bunlar;

- Bireyi grup kurallarını kabul etmeye zorlamak
- Düşmanlıktan zevk almak
- Sadece zevk arayışı
- Can sıkıntısı
- Ön yargıları pekiştirmek
- Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak
- Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak
- Bencillik

Korkaklık, obsesif kişilik, etik ve ahlaki bozukluk, psikolojik rahatsızlık, yetiştirilme şekli gibi unsurlar kişinin bu davranışları sergilemesinde büyük önem taşımaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.33-34).

Mobbing uygulayıcısının bulunduğu konumu kaybetme endişesi, astlarına göre bilgi yetersizliği, güven problemi yaşaması, mobbing uygulayıcılarının temel özellikleridir (Davenport v.d., 2003, s.38; Namie, 2003, s.3-4).

“Hedef bireyi verimsiz ve başarısız kılmak için yapılan mobbing davranışlarını teşvik eden, ne sözlü saldırılar ne de stratejik hareketlerdir. Asıl teşvik unsuru, saldırganın, hedefi kontrol etme arzusudur.” (Namie, 2003, s.2).

Norveç’te 2007 yılında 2200 mobbing uygulayıcısı üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda, bu uygulayıcılarda kendine güvensizlik ve saldırgan kişilik özelliklerinin ön plana çıktığı görülmüştür (Matthiesen ve Einarsen, 2007, s.748).

Önceki yıllarda mobbing uygulamalarına maruz kalan kişilerin yaşadıkları psikolojik sıkıntılar ve stres sonucu ilerleyen yıllarda bir mobbing uygulayıcısına dönüştüklerini ortaya koymuştur (Finne v.d., 2011, s.282-283).

Sandvik (24 Nisan 2012), mobbing uygulayıcılarının özelliklerini şu şekilde sıralamıştır.

- Çevredeki tehlikelere karşı daha ihtiyatlı olma
- Kararsızlık ve aşırı kendine güven
- Düşük empati ya da empatinin olmaması
- Düşük bireysel kontrol
- Kişisel değişkenlik
- Depresyona yatkınlığı
- X tipi yöneticiler
- A tipi kişilikler
- Negatif kişilik
- İç şiddete maruz kalma
- Çocukluğunda hedef olarak bulunma
- Çocukken okulda zorbalık yapma
- Alkol ve ilaç bağımlılığı
- Geçmişteki negatif davranışlar

Liderlik teorileri üzerine araştırmalar yapan McGregor (1966) X ve Y tipi liderlik kavramları üzerinde durmuştur. Buna göre X tipi lider yönlendirici ve baskıcı bir tutum sergilerken, Y tipi lider ise destekleyici ve iletişime açık bir tutum sergilediğini belirtmiştir. X tipi liderlik özelliklerini barındıranların mobbing uygulamalarına meyilli olduğu söylenebilir. Ayrıca otokratik liderlik tiplerinin mobbing davranışlarını göstermeye daha yatkın oldukları belirlenmiştir (Hoel v.d., 2010, s.461-465).

2.1.2. Mobbing mağdurlarıyla ilişkilendirilebilecek nedenler

Çağımızda çalışan her bireyin, renk, dil, din gibi özellikleri göz önüne alınmaksızın mobbinge maruz kalma ihtimali bulunmaktadır. Bu bazen kişinin yüksek performansından, kimi zaman ise ekibe uyum sağlayamamasından ya da düşük verimliliğinden kaynaklanabilir (Tınaz, 2006a, s.93; Tınaz, 2008, s.43).

Tınaz'ın 2008 yılında yapmış olduğu çalışması sonucunda, mobbing mağdurlarının üç temel özelliğini ortaya koymuştur. Bunlar;

- Bilgi, yetenek ve becerisi yüksek kişilerin, yeteneksiz ama güç elde etmek arzusunda olan kişiler üzerinde oluşturmuş olduğu kıskançlık duygusu.
- Ast konumunda olup, üst makamda bulunan kişinin mutlu olmasına ve eğlenmesine çalışan kişiler.
- Çalışma ortamını geren ve diğer çalışanlar tarafından dışlanan, sevilmeyen, sıkıcı olan kişiler (Tınaz, 2008, s.47-48).

Kişilerin mobbing uygulamalarına sebep olan davranışları üzerine 2003 yılında WBI (Workplace Bullying Institute)'nin (20 Aralık 2012, s.8) yapmış olduğu araştırmada aşağıdaki davranış şekillerinin yattığını ortaya çıkmıştır (Namie ve Namie, 2009, s.57-59):

1. Yöneticiden Daha Ehil Olma (%67)
2. Yeni Yöneticinin Kontrol Tutkusuna Karşı Koyma (%70)
3. Sosyal, Popüler ve Pozitif Karakterli Olma (%47)
4. Etik ve Dürüst Olma (%38)

Tınaz'ın 2006 yılında yapmış olduğu araştırmalar göstermiştir ki yaşlı çalışanların çeşitli davranışlarla bezdirilip, emekliliğe zorlandığını gözlemlemiştir (Tınaz, 2006a, s.141-142).

Bir diğer araştırma da ise genç çalışanların ast konumda ve daha tecrübesiz olması, yaşlılara göre mobbing uygulamalarına daha yatkın olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Einarsen ve Raknes, 1997, s.259).

2.1.3. Mobbing mağdurunun çalışma arkadaşlarıyla ilişkilendirilebilecek nedenler

Mağdurun çalışma arkadaşları, gelişen olaylara doğrudan katılmayıp, süreci yaşayan, gelişmelerden etkilenen ve bazen de dolaylı olarak sürece katılan kişilerdir (Tınaz, 2008, s.49).

Ancak mobbingi uygulayanların işyerindeki konumu kadar, mağdurun çalışma arkadaşlarının konumu da önemlidir (Tınaz, 2006a, s.107). Duygusal zeka mobbing

sürecinde önemli bir etkidir (Druskat ve Wolff, 2001, s.90). Mağdur durumundaki bir kişiye duyulan empati, aynı ortamı paylaşanların duruma kayıtsız kalmasını önleyebilir. Çalışma arkadaşları empati kurmak, mobbing mağduruna destek vermek, art niyetli tutum ve davranışlara tepki göstermesi son derece önemlidir (Yaman, 2009, s.63). Aksi durumda ise, mobbing uygulayıcısının bir engel ile karşılaşmaması gücünü, cesaretini ve baskısını daha fazla artırırken, mağdurun ise güven ve cesaretinin kırılmasına neden olur (Namie, 2007, s.45).

Ancak hiçbir taraf yanlısı olmasa dahi, aynı çalışma ortamında bulunan herhangi bir kişinin dahi gelişen olaylardan olumsuz etkilendiği saptanmıştır (Tınaz ve Karatuna, 2010, s.31). Bu konuda, Tınaz (2008, s.49), “bir olayda susan kişi, o olayı kabul eden kişidir”, cümlesiyle izleyenlerin aktif olmasının gerekliliğini belirtir.

“Örgüt bu davranışı görmezden geldiği, göz yumduğu hatta kışkırttığı için kurban, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişi karşısında kendini çaresiz görür ve mobbing gerçekleşir” (Davenport v.d. 2003, s.22).

İş arkadaşlarının, hedef kişiye sırtlarını dönmesi ve zorbanın davranışlarına çanak tutması, onun bu süreçte daha zor yerlere götürür (Leymann, 1993 akt. Davenport v.d., 2003, s.18).

Ishiyama'nın 2000 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre çalışma ortamında bulunan kişileri mobbing olaylarına vermiş oldukları tepkiye göre 4 aşamalı olarak değerlendirmiştir (Ishiyama, 2000, s.16-17) Bunlar;

Birinci aşamada çalışanların “olayların farkında olmaması, olayların farkında olup inkar etmesi ve olayları inkar etme ile onaylama arasında kararsız kalması”.

İkinci aşama pasif şahitliktir. Çalışanların zorbanın baskısını kabul etmesi ve bunu uygulayıcıya karşı açık bir şekilde söyleyememesi mevcuttur.

Aktif şahitlikte, çalışanlar mobbing olayına duyarsız kalmaz, zorbanın yaptıklarını dile getirmekten çekinmezler.

Etik şahitlikte ise çalışanlar sadece şahitlik ettiği negatif olayları değil, bunun sonucu olarak ortaya çıkan sosyal sorunları, adaletsizlikleri ve ayrımcılıkları dile getirir. Kişiler bu

aşamada sosyal bir sorumluluk çerçevesinde toplumun bilinçlenmesi amacını taşıyarak olayları ve olguları gündeme taşır.

Tınaz yapmış olduğu bir araştırmada, çalışma hayatında yaşanan mobbing uygulamalarına kayıtsız kalma noktasında, bazılarının arabuluculuk ve uzlaşmacı bir tavır sergilediği, bazılarının mobbing uygulayıcısının maşası olduğunu, bazılarının olaylara ilgisiz ve alakasız kaldığını, bazılarının da iki yüzlü davrandığını hem mobbing uygulayıcısından hem de mobbing mağdurlarından çıkarları doğrultusunda nemalanmaya çalıştığını belirtmiştir (Tınaz, 2006a, s.110-111).

Bir diğer araştırmada ise aynı çalışma ortamında bulunan kişilerin “mağdura neden yardım etmedikleri ve bu konudaki çekinceleri nelerdir” üzerine yapılan araştırmada şu sonuçlar ortaya çıkmıştır (Namie ve Namie, 2009, s.86-93). Bunlar;

Abilene İkilemi: Kişiler arasındaki yetersiz iletişim ve düşüncelerin paylaşılmamasının istenmeyen olayların gelişmesine sebep olabileceği fikridir.

Beraber olma: Diğer çalışanların birbirlerine bağlı olması, mağdura ise yalnız kalmasıdır. Diğer çalışanlar buldukları konumda ya da pozisyonda kalabilmek için olayların sadece bir yönünü görür ve yöneticileri tarafından rahatlıkla yönlendirilirler.

Uyumsuzluk: Çalışanların benzer durumlara düşmesine rağmen, mobbing olayına sessiz kalması, görmezden gelmesi ve hatta zorbadan yana tavır takınması durumudur. Mobbing mağduru olayların vahim bir hal almasının sonucunda etrafındaymış gibi görünen çalışma arkadaşlarının kaybolduğunu görür.

Zalim ile bir hareket eden ikiyüzlü çalışanlar: Çalışanların benzer duruma düşme endişesiyle, kendini korumak için mağdura yanındaymış gibi görünüp, o olmadığında arkasından konuşan kişileri kapsar. Zorba, çalışma arkadaşlarının mağdura yardım etmelerini ve onunla görüşmelerini engeller.

Kazanan zorba, kaybeden hedef: Güç dengesizliğine dayanır. Güçsüz olanın haklı olması bir sonuç doğurmaz. Çalışma arkadaşları güçlü olana yakınlık gösterir. Çünkü önemli olan 'başarı' değil, 'zorbaya' en yakın olmaktır. Önemli olan onun oturduğu koltuk ve elindeki güçtür.

2.2. Örgütsel Nedenler

Mobbing uygulamaları üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde bu davranışların altında yatan nedenin örgütlerin bünyelerinde barındırdıkları güç ve bu gücün kullanılması ile alakalı olduğu görülmektedir. Asıl sorun gücün sağlıklı bir şekilde kullanılmamasından kaynaklanmaktadır (Yaman, 2009, s.13).

Kötü yönetim tarzı, rekabetçi ortam, örgütsel adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki sorunlar, görev belirsizliği (Davenport, 2003 s.46-49), iletişim eksikliği ve yetersiz takım çalışması gibi sorunlar örgütlerde mobbing oluşmasına zemin hazırlayan nedenlerdendir (Kırel, 2008, s.41; Çobanoğlu, 2005, s.40). Leymann da (1996b, s.177) bu görüşe destek olacak şekilde, iyi örgütlenememiş çalışma gruplarının hemen hemen tüm mobbing olaylarının altında yatan nedenlerden biri olduğunu ileri sürmüştür. Skogstad v.d. (2007, s.83-83), Baron ve Neuman (1998, s.459) ve Davenport, (2003 s.46-49) da yaptıkları çalışmalarda organizasyonlarda değişimlerin, yani küçülme/büyüme, sektör değiştirme ve ekonomi politikaları gibi etkenlerin mobbinge yol açabildiğini belirtmişlerdir.

Munoz v.d. (2009, s.237-238) aşırı iş yükünün, çalışanlar üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu durumların mobbing uygulamalarını tetiklediğini ve arttırdığını tesbit etmiştir. Bu tutum ve davranışların görüldüğü iş yerlerinde zorbalık örgüt kültürüne yerleşmekte ve devamlı bir sorun halini almaktadır. Örgüt içinde mobbing uygulamalarına neden olan davranışlar (Salin ve Hoel, 2011, s.227) şunlardır:

- Çalışma düzeni ve iş tanımları
- Örgüt iklimi ve kültürü
- Liderlik
- Ödül sistemleri ve rekabet
- Örgütsel değişim

Bu davranışların örgüt kültürüne yerleşmesi, daha büyük bir sorun oluşturabilmektedir (Tutar, 2004, s.103). Mobbingin, kamu kurumları ile sağlık ve eğitim sektöründe (Tınaz, 2006a, s.113) ve yapısal olarak kişilerin maddi çıkar ve yükselme hedeflerinin ön planda olduğu yatay organizasyonlarda daha yaygın olarak görülmektedir (Davenport, 2003, s.49; Schultz, 2004, s.192).

Salin (2003b, s.1218), tüm bu nedenleri üç ana unsur altında birleştirmiş ve bu unsurların birbiriyle etkileşime girmesinin mobbing oluşumuna sebep olabileceğini belirtmiştir. Bunlar sırasıyla bürokrasi, iç çekişmeler ve ödül sisteminin oluşturduğu ‘yapı ve süreçler’; yeniden yapılanma, krizler, örgütsel ve yönetsel değişimin oluşturduğu ‘süreç tetikleyicileri’ ve bu iki aşamanın etkilemesi ile başlayan güç dengesizliği, ücret yetersizliği, kırgınlık ve tatminsizliğin oluşturduğu son aşama ‘mobbing için gerekli ortamın oluşması’ şeklindedir.

Oluşabilecek mobbing davranışları hakkında önlem almayan örgütler, bu davranışları peşinen kabul etmişlerdir. Bunun yanında işlerin yapılması ve devam eden sürecin kesintiye uğramaması pahasına, özellikle yönetim kademesi tarafından benzer davranışlar desteklenir. Bazen de bu davranışlar şaka ya da espri adı altında yapılarak örgüt kültürüne yerleşmiş olur (Salin, 2003a, s.20-21). Bunun sonucu olarak iletişim ve iş tatmininde istenmeyen sonuçlar görülmektedir. Özellikle örgüte yeni birinin dahil olması ya da mobbing uygulayıcısının ödüllendirilmesi de bu davranışları körükler (Salin, 2003a, s.21-23). Mobbing uygulayıcısı, kurum çıkarları yönünde hareket ettikçe ödül sistemi onun lehine çalışır ve mobbing bir strateji halini alabilir (Davenport v.d. 2003, s.106; Blando, 2008, s.44; Hoel v.d. 2010, s.461).

Örgüt uyumsuzluğu, göstermelik şeffaflık ve güvensiz iş ortamı mobbing sürecine katkı sağlarken, açık ve saygın davranışların hüküm sürdüğü iş ortamında mobbing uygulamaları az görülmektedir (Namie v.d., 2009a, s.93-94).

Zapf'ın araştırmasına göre (1999, s.74), örgüt iklimi, yüksek stres, belirsizlik ortamı ve örgütsel problemler mobbingin başlıca sebepleri olarak gösterilmiştir.

Ayrıca yapılan başka bir incelemede, mobbingin ayrıntılı ve karmaşık işlerin daha çok yapıldığı kısımlar ile basit ve yetenek istemeyen işlerin yapıldığı birimlerde normal

zorluktaki görevlere göre daha çok gözlemlenmiştir. Buralarda görülen mobbing uygulamaları genellikle bilgi saklama, toplantılara davet etmeme, söylentilerin dolaşması, gerekli araç-gerecin kişiye verilmemesi gibi pasif uygulamalardır (Baron ve Neuman, 1996, s.164).

Organizasyonun mobbing davranışlarından olabildiğince uzak durması, şeffaflık, sorumluluk, işinde ehil olma temelleri üzerinde faaliyet göstermesine bağlıdır. Bunun için kararlı ve hedefleri belli bir lider yanında, uyumlu bir çalışma ortamı, çalışmalarını düzenleyici kural ve yönetmelikler ve modern çalışma örgütlenmesi gerekmektedir (Hodson, 2006, s.387-388).

2.3. Sosyal Nedenler

Mağdurun içinde bulunduğu sosyal çevre mobbing uygulamalarının iyileşmesi veya daha vahim bir hal almasında büyük öneme sahiptir (Namie ve Namie, 2009a, s.93-94).

Ekonomik ve toplumsal faktörler sosyal faktör unsurlarını oluşturur. Yoksulluk, statü, işsizlik ve gelir adaletsizlikleri ekonomik faktörleri oluştururken, toplumsal faktörler ise aile yapısının bozulması, nüfus yoğunluğu ve nüfusun heterojen dağılması, nüfus hareketliliği vardır ve bunlar birbirlerini tetikleyebilecek özelihtedir (Kırel, 2008, s.46-48). Matthiesen (2006, s.43), bunları sosyal etkileşim olarak adlandırmıştır.

Aynı zamanda benzer olaylarda kişinin başvuracağı avukat, psikolog, doktor ya da insan kaynakları uzmanı kişilerde sosyal faktörler kapsamında ele alınabilir (Tınaz, 2008, 62-63).

Mobbing uygulamalarının ortaya çıkmasındaki toplumsal normlar ele alındığında, topluma bireyci bir anlayışın yerleşmiş olması, artan rekabet ortamının zorunlu kıldığı sürekli inovasyon ve verimli olma çabası, yöneticilerin başarıya ulaşmak için uyguladıkları baskıcı tutumlar sayılabilir (Çobanoğlu, 2005, s.67). Bunların yanında başarıya odaklanma ile kısa süreli ve sığ ilişkiler, Amerikan Toplumunda olduğu gibi mobbinge yol açabilir (Davenport, 2003, s.58).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LİTERATÜR ARAŞTIRMASI: MOBBİNGİN ETKİLERİ

Mobbing uygulamaları mağdur üzerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Mağdurların mobbing uyguları sonucunda iş performanslarının düştüğü, mağdurun psikolojik (psikososyal-mental) sorunlar yaşadığı ve fiziksel sağlığın da bozulmalar olduğu yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmıştır.

3. MOBBİNGİN ETKİLERİ

Mobbingin etkilerini düşündüğümüzde sadece mobbing uygulanan kişinin etkilendiğini söyleyemeyiz. Mağdurun içinde bulunduğu ailesi, çalıştığı örgüt, ve sosyal çevresi de zarar görür. Leymann, mobbing uygulamaları sonucunda mağdur üzerinde ortaya çıkan etkileri kategorize ederek ortaya koymuştur. Bunlar; sosyal (sosyalleşememe, gönüllü işsizlik), sosyo-psikolojik (sosyal statü kaybı dolayısıyla yaşanan etkiler), psikolojik (depresyon, çaresizlik ve yalnızlık hissi), psikosomatik (fiziksel rahatsızlıklar), psikiyatrik (depresyon ve sonucunda cinayet, intihar ve akıl sağlığının bozulması gibi sonuçlar), örgüt ve toplum için ekonomik etkiler, şeklindedir (Leymann, 1990, s.122-123).

Di Martino mobbingin mağdur üzerindeki etkilerini, doğrudan ve dolaylı etkiler olarak ikiye ayırmıştır. Doğrudan etkiler; mağdurun devam problemi, hastalanması, kazalar ve ölümü olarak değerlendirmiştir. Dolaylı etkiler ise mağdurun performansında, fonksiyonelliğinde, kalitedeki düşüklük olarak değerlendirmiştir (Di martino, 2002, s.5-6).

Walter mobbing süreç içerisinde, kişinin öz güveninin kaybolmasına, yüksek derecede stres ve depresyona girdiğini, hastalanıp sağlık problemleri yaşadığını, negatif olay ve olgulardan kendini sorumlu tutmaya başladığını belirtmiştir (Walter, 1993, akt. Tınaz, 2006a, s.95).

Davenport v.d. (2003, s.146-148) mobbingin çok geniş bir alanda olumsuz sonuçlar doğuracağını savunmuştur. Bunlar; aşağıda Şekil 3.1’de açıklanmıştır.

PSİKOLOJİK ve PARASAL MALİYETLER		
Etki Alanı	Psikolojik maliyetler	Parasal maliyetler
Bireyler	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşların kaybı İntihar / Cinayet	Ayakta tedavi Terapi Doktor faturaları Hastane faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukatlık ücretleri İşsizlik Kapasite altı çalışma İş arama / Taşınma
Aileler	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık ve/veya boşanma acısı Çocuklara etkileri Ayrılma veya boşanma	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ve/veya boşanma masrafları Terapi masrafları
Kuruluşlar	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketleri Maliyetleri Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem / Dava maliyetleri
Toplum Topluluk	Mutsuz bireyler Politik kayıtsızlık	Sağlık masrafları Sigorta masrafları İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

Şekil 3.1: Mobbing davranışlarının psikolojik ve parasal maliyetleri (Davenport v.d. 2003, s.146-148)

3.1. Mobbing Davranışlarının Mağdurun İş Performansı Üzerindeki Etkileri

Mobbing olaylarının mağdurun iş performansı üzerindeki negatif etkilerini düşündüğümüzde ilk olarak karşımıza performansın düşmesi veya tamamen

kaybolmasıdır. Mağdur zamanla kendini yalnız ve çaresiz hissetmeye başlar (Davenport v.d., 2003, s.63). Bunun sonucunda mağdur öz güvenini kaybeder, sağlık problemleri baş gösterir, performansı ve iş tatmini azalır, kariyer planlamasında değişiklik yapmayı düşünebilir (Namie ve Namie, 2009a, s.30, Gün, 2009, s.89-95, Mathisen v.d., 2011, s.639, Lewis, 2006, s.128, Bentley v.d. 2012, s.357-358, Skorek, 2009, s. 81). Performansı düşen mağdur mobbing uygulamalarının baskısının artmasına ve mobbingin sıklıkla yaşanmasına neden olabilir (Matthiesen, Einarsen, 2010, s.212), bunun sonucunda işten ayrılmayı düşünebilirler (Einarsen v.d., 2009, s.36).

Mobbinge uğrayan bu kişilerin, yaşadığı fiziksel ve psikolojik sorunlardan dolayı devamsızlık yapmaları normal bir davranış kabul edilebilir (Tınaz, 2006b, s.24). Davenport ve arkadaşları da mobbing davranışlarını etkilerine göre sınıflandırırken 2. derecede yaşanan “konsantrasyon bozuklukları ve iş yerinden kaçma” hususlarını mobbingin performansa olan olumsuz etkileri bağlamında değerlendirerek, süreç içinde meydana gelmesini normal karşılamışlardır (Davenport, 2003, s.68-69).

Gün, mobbing mağdurunun bilgi, beceri ve tecrübe düzeyinin yüksek olması kişinin mobbing uygulamaları nedeniyle dalgın, unutkan, huzursuz olması sonucunda yapmış olduğu işe kendini veremeyeceği ve iş performansının düşeceğini belirtmiştir (Gün, 2009, s.86).

Einarsen ve Raknes’in 1997 yılında 2200 yönetici ve çalışan üzerinde yaptığı araştırmalar sonucunda, mobbing baskısının artması sonucunda kişilerin performanslarının ve iş tatminlerinin düştüğünü belirtmişlerdir (Einarsen ve Raknes, 1997, s.247-263).

Salin (2001, s.433), Bentley v.d. (2012, s.356) ile Blando’nun (2008, s.81-82) yaptığı araştırmalar ise “gerekli bilgilerin saklı tutularak mağdurun performansının düşmesi” maddesini en sık görülen mobbing davranışları arasında göstermiştir. Mobbing davranışları sadece mağdurun değil, bu olaylara tanık olan mağdurun çalışma arkadaşlarının da performansını düşürerek, devamsızlıklarına neden olmaktadır (Salin, 2003a, s.3; Tınaz, 2006a, s.160).

Mobbing uygulamalarının yerleşmiş olduğu örgütlerde çalışanların psikolojik ve fiziksel problemler yaşadığı ve bunun sonucu olarak örgütün maddi kayıplarına neden

olduğu görülmüştür (TBMM Raporu, 2010, s.4). Mağdurun yaşadığı travma ve performans kaybı kurumun sunduğu hizmetlerden yararlananların da negatif tepki vermelerine neden olur (Vickers, 2010, s.18).

Mobbing olgusunun, örgütlerde yol açtığı psikolojik ve ekonomik maliyetler ise şu şekildedir (Tınaz, 2006a, s.160):

Psikolojik Maliyetler: Çalışanlar arasındaki uyumsuzluklar, anlaşmazlıklar, güven ortamının kaybolması, çalışanlarda baş gösteren yılgınlık, isteksizlik, bitkinlik halleri, örgüt iklimi ve örgüt kültürünün kaybolması.

Ekonomik Maliyetler: Kişinin sağlığını kaybetmesi sonucunda hastalık izinlerinin artması, tecrübeli uzman kişilerin işten ayrılmak istemesi, yeni personel arayışı ve alımı, çalışanlardaki performans düşüklüğü, işsizlik maliyeti, çalışanlara ödenen tazminatların artması, açılan davalar sonucunda ödenen ücretler, kişilerin erken emeklilik isteği, iş kalitesindeki düşmeler.

Mobbing uygulamaları kurumda önem arzeden kişilerin performanslarında, motivasyonlarında ve koordineli çalışmalarında düşüş yaşamalarına ve bunun sonucunda işten ayrılmalarına sebep olur (Davenport, 2003, s.105-115; Akar v.d., 2011, s.188).

Mobbing olgusunun yerleşmiş olduğu üniversitelerde, etik ahlak ilkelerinin olmadığı, akademisyenlere uygulanan baskılar ile istifaya zorlandığı belirtilmiştir. Bunun sonucunda kurumdan yetişmiş uzman kayıplarının yaşandığı görülmüştür (Yaman, 2008, s.89-90). Başka bir çalışmada ise, bu eğitim birimlerinde aşırı stres, verimlilikte düşüklük ve fonksiyonel olmayan çalışma ortamının mobbing kaynaklı olduğu belirtilmiştir (Cassell, 2011, s.37).

Keashly ve Neuman (2010, s.57) ise üniversitelerde mobbing davranışlarının sıkça görüldüğünü belirtmişler ve özellikle orta kademedeki öğretim görevlilerinin hem aynı seviyedeki, hem de alt kademelerdeki çalışma arkadaşlarına mobbing uyguladıklarını belirtmişlerdir.

Yükseköğretim kurumlarında, öğretim görevlileri arasında etkileri performans ve iş tatmini kaybı olmasının yanında öğrencilerin de negatif etkilenmesi ve böylece bulunulan eğitim çevresine de zarar vermektedir (Mischkind, Meltzer, 2005, akt. Keashly ve Neuman, 2010, s.54).

Topluma etkisi ise daha uzun süreli ve daha fazla maliyetli olabilir. İşgücü kaybı, sağlık giderleri ve devamında birbirini etkileyen unsurlar ile tahminden daha büyük bir oranda milli gelirden ayrılan pay bu harcamalara gider (Tınaz, 2006a, s.175-176).

3.2. Mobbing Davranışlarının Mağdurun Psikolojisi (Psikososyal-Mental) Üzerindeki Etkileri

Mobbingin, mağdurda oluşturduğu manevi etkilerinin yanında, sosyal çevre ile ilişkisini sağlayan mesleğine, özsaygısına, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırı olduğu unutulmamalıdır (Tınaz, 2008, s.11).

Psikiyatristler tarafından mobbing mağdurlarında ve izleyicilerinde en çok görülen olumsuz durumları, endişe, depresyon, uyum bozukluğu gibi mental rahatsızlıklar olarak teşhis etmişlerdir. Depresyon, uyum bozukluğu, hatta travma sonrası stres bozukluğu (PTSD), psikiyatri uzmanları tarafından konulan teşhisler arasında yer almaktadır (Ege, 2010, s.235).

Mobbing mağduru 64 kişi üzerinde yapılan araştırmada, PTSD (Post Traumatic Stres Disorder) açısından bazı kriterler oluşturulmuştur. Bunlar; (United States Department of Veterans Affairs, 03 Şubat 2013; Leymann ve Gustafsson, 1996a, s.254-255).

1. Travmatik bir olaya maruz kalma.
2. Tekrar tekrar bu olay ve benzerlerini yaşama.
3. Yaşanan olayı hatırlatan nesne ya da ortamlardan ve düşüncesinden uzak durma çabası.
4. Kişinin günlük hayatını etkileyen, uyku düzeninin bozulması, konsantrasyon kaybı ve aşırı stresli olma halleri.
5. İki, üç ve dört numaralı kriterlerinin 1 ay ve daha fazla sürmesi.
6. Kişinin özel ve iş hayatında önemli bozulmalar olması.

Bunların yanında bireyin sosyal zeminde itibar kaybetmesi, hakkında başarısız ve geçimsiz olarak düşünülmesi nedeniyle yaşadıkları ve çevresine/özel yaşamına yansıttığı negatif durumlar söz konusudur (Tınaz, 2006a, s.154). Ani ve istemsiz korkma ve titremeler, kontrolünü kaybetme ve sonucunda özgüven eksikliği, mobbing vakalarında bireylerin yaşadığı son evre olmaktadır (Tınaz, 2006a, s.156; Leymann ve Gustafsson, 1996a, s.267).

WBI'nin 2013 yılında yapmış olduğu araştırmalar sonucunda, mobbing uygulamalarına maruz kalanların %62'sine iş kaynaklı nedenlerden dolayı psikiyatrik müdahale yapıldığı görülmüştür. Araştırmanın ortaya koyduğu en çok görünen beş semptom ise aşağıdaki sırayla gerçekleşmektedir.

- Mobbing olayının devam edeceği beklentisi (%82,7)
- Aşırı endişe duyma (%79,6)
- Uyku düzensizliği (%76,7)
- Konsantrasyon ve hafıza kaybı (%75,6)
- Kontrol edilemeyen, değişken ruh hali (%70,3) (WBI, 01 Ocak 2013, s.5)

Moayed v.d. (2006, s.313)'nin yaptıkları çalışma sonucunda mobbing davranışları sonucu mağdurlarda belirledikleri psikososyal rahatsızlıklar aşağıdaki sırayla verilmiştir.

- Kendine güven eksikliği
- Endişe
- Depresyon
- İntihar etme düşüncesi
- Kızgınlık

Bir çok araştırma sonucu göstermiştir ki, mobbingin belirli bir kişiye uygulanması sadece o kişi üzerinde değil diğer çalışanlar üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurduğu ve bu kişilerde de negatif bir duruma sebep olduğu, iş performanslarının, iş tatminlerinin düştüğü ve yüksek derecede strese neden olduğu görülmüştür (Einarsen v.d., 1994; Jennifer, 2000, s.197; Hoel v.d., 2010, s.453-468; Hague, 2010, s.36, 48).

Ancak bazı çalışmalarda mobbing davranışlarının kişiler arası tetikleyici ve rekabetçi bir ortam yarattığını ve bazı yöneticiler tarafından kullanılan bir liderlik stili olduğu ileri sürülmektedir (Rigby, 2002, akt. Blando, 2008, s.48). Hoel v.d. (2010, s.463-464) yapmış olduğu araştırmada; mobbingin, mağdurun iş arkadaşlarının çalışmalarına pozitif etki ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Ege'ye (2002, s.23-25) göre, işyerinde yaşadığı sorunlardan sonra yardım alacağı tek yer olarak ailesini görebilen birey, öncelikle aile bireylerinin çaba ve özverisiyle karşılaşır. Ancak bir zaman sonra aile, bu sorunların etkisinden korunmak adına içine kapanıp, mağdura karşı negatif bir tavır takınabilir. Mağduru sorunların kaynağı olarak görmeye başlayabilir. İşyerinde aşağılanma, dışlanma gibi olumsuz davranışlara maruz kalan birey, ailesinden de benzer davranışlar gördüğünde kendini yapayalnız şekilde bir boşluğun ortasında bulur. Bu durumda olan mağdurlar için “Çift Taraflı Mobbing” söz etmek mümkündür (Ege, 05 Mart 2010; Tınaz, 2008, s.35).

Dilek ve Aytolan Yıldırım'ın (2010, s.565) 880 akademisyen üzerinde yapmış olduğu araştırmalarda mobbing uygulamalarına maruz kalan akademisyenler, kendimi stresli ve yorgun hissediyorum (%74), yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum (%71), iş yerimde kimseye güvenmiyorum (%65) oranında sonuçlar elde etmişlerdir.

3.3. Mobbing Davranışlarının Mağdurun Fiziksel Sağlığı Üzerindeki Etkileri

Mobbing mağdurları üzerinde yapılan araştırmalar göstermiş ki bu kişilerde çoğunlukla uyku düzensizliği, hafıza ve konsantrasyon kaybı veya bozukluğu, cinsel sorunlar, sindirim rahatsızlıkları vb. fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmüştür. Bu çoğunlukla uzmanları depresyon, uyum bozukluğu ve hatta travma sonrası stres bozukluğu (PTSD) teşhislerini yapmalarına neden olur (Ege, 2010, s.235). WBI'inin mobbing uygulamaları sonucu mağdurda ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarına yönelik araştırmasında bu uygulamalara maruz kalanların %71 oranında bu negatif durumlardan dolayı hekime başvurdukları görülmüştür (WBI, 01 Ocak 2013, s.5).

Yapılan araştırmalara göre mobbing ile kurbanların sağlık durumları arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Mobbing davranışlarının sıklığı arttıka, mağdurların psikosomatik rahatsızlıklarının arttığı görülmüştür (Hansen v.d., 2006, s.69-70; Vie v.d., 2011, s.41, Tracy, Sandvik ve Alberts, 2006, s.149). Bu psikosomatik rahatsızlıklar içinde bitkinlik, iştah azalması, baş ve sırt ağrıları gelmektedir (Vie v.d., 2011, s.39). Hallberg ve Strandmark (2006, s.114)'ın yaptıkları araştırma sonucunda en çok rastlanılan psikosomatik rahatsızlıkların baş ağrısı, gastrit, aşırı duygusallık, hipertansiyon, solunum ve kalp ile ilgili Őikayetler olduğu görülmektedir.

Moayed v.d. (2006, s.313)'nin yaptıkları araştırmalar sonucunda mobbing uygulamalarının neden olduğu psikosomatik ve kronik rahatsızlıklar aşağıdaki gibidir.

1- Kronik Rahatsızlıklar	2- Psikosomatik Rahatsızlıklar
Astım	Baş Dönmesi
Eklem İltihabı	Karın Ağrısı
Kemik İltihabı	Baş Ağrısı
Siyatik	Sırt Ağrısı
Diabet	Kronik Yorgunluk
	Uyku Problemleri

Şekil 3.2. Mobbing davranışlarının fiziksel etkileri (Moayed v.d.2006, s.313)

Niedhammer v.d. (2009, s.1213), 3132 erkek ve 4562 kadın, toplamda 7694 kişi ile yaptıkları araştırmada, uykusuzluk ile mobbing arasındaki pozitif ilişkinin erkeklerde %17.08, kadınlarda ise %22.23 oranında olduğu saptanmıştır.

Hoel ve arkadaşları'nın (2004, s.372) 5288 kişi ile yaptıkları çalışma sonunda, fiziksel rahatsızlıkların tümünü genel olarak ele almış ve bunların mobbing davranışları ile %32.88 oranında pozitif ilişkide olduğunu belirlemiştir.

Bardstu (2011, s.43) sadece mobbing mağdurlarının değil, mağdur ile aynı ortamda çalışan iş arkadaşlarının da benzer psikosomatik rahatsızlıklar yaşadığı belirlenmiştir.

WBI'n 2012 (01 Ocak 2013) yılında yaptığı anket çalışmasında ise katılanların %71 uykusu bozukluğu, %55'i ise baş ağrısı Őikayetlerini bildirmişlerdir. Rapor edilen başlıca diğer fiziksel Őikayetler ise yüksek tansiyon, kalp çarpıntısı, konsantrasyon kaybı, Őeker ve cilt rahatsızlıkları Şeklindedir. Aynı kurumun 2007 (25 Aralık 2012) yılında yaptığı başka

bir çalışmada ise mobbing mağdurlarının %45'i stres kaynaklı sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada yukarıda ayrıntılı bir şekilde ele alınan kuramsal çerçeveden yola çıkılarak test edilmek üzere geliştirilen hipotezler şunlardır:

H₁: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında yaşlarına göre farklılık vardır.

H₂: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında cinsiyetlerine göre farklılık vardır.

H₃: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında eğitim durumlarına göre farklılık vardır.

H₄: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında medeni durumlarına göre farklılık vardır.

H₅: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında akademik-idari unvana göre farklılık vardır.

H₆: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında mobbingi bilip bilmemelerine göre farklılık vardır.

H₇: Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında çalışma yılına göre farklılık vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA: ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULARI

Bu bölümde katılımcılara uygulamış olduğumuz anket soruları sonucunda elde ettiğimiz verileri bazı analizlere tabi tutarak hipotezlerimizi teste tabi tuttuk. Kişilerin demografik özelliklerin mobbing olaylarını algılamalarında bir anlam ifade edip etmediğini yapmış olduğumuz analizler dahilinde anlamlılık düzeylerini belirlemeye/ortaya koymaya çalıştık.

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve BULGULARI

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket verileri SPSS.22 programında değerlendirilmiş ve analize tabi tutulup yorumlanmıştır. Anket formu Yükseköğretim Kurumlarında çalışan akademik ve idari personellere yöneliktir. Şekil ve çizelgeler ise “Microsoft Office Excel-Word 2010” programı yardımıyla hazırlanmıştır. Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma sayısal bir (Quantitative) araştırmadır. Akademik ve idari çalışanlara uygulanan anket SPSS22 Windows paket programı ile analiz edilerek yorumlanacaktır. Tezin hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili aşamalar ve bu aşamalarda yapılan işlemler belirli bir hiyerarşik düzen içerisinde sunulmuştur. Dolayısıyla bu süreç şu bilgileri kapsamaktadır: Araştırmanın amacı, kapsamı, araştırmanın örnekleme ait temel karakteristikler, demografik veriler, araştırma anketinin hazırlanması ve verilerin toplanması, verilerin analizi, hipotezleri test etme amacıyla yapılan güvenilirlik analizi, normallik testi, frekans analizi, faktör analizi, T testi ve tek faktörlü Anova testi (one-way anova) analizleri neticesinde hipotezlere yönelik elde edilen bulgular.

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Yükseköğretim Kurumlarında çalışan akademik ve idari personelin uğramış olduğu mobbing uygulamalarını ve etkilerini incelemektir. Çalışmada genel bir portföy yaratması açısından Batman Üniversitesi seçilmiştir. Batman

Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personellere yapılan anket çalışması ile mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **yaşlarına** göre farklılık var mıdır?
2. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **cinsiyetlerine** göre farklılık var mıdır?
3. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **eğitim durumlarına** göre farklılık var mıdır?
4. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **medeni durumlarına** göre farklılık var mıdır?
5. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **akademik-idari ünvana** göre farklılık var mıdır?
6. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **mobbing kavramını bilip bilmemelerine** göre farklılık var mıdır?
7. Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında **çalışma yılına** göre farklılık var mıdır?

Ayrıca, ulusal literatür de eksikliği hissedilen mobbing ve etkileri ile ilgili bir model ortaya konmaya çalışılmıştır.

4.1.1. Araştırmanın kapsamı

Araştırmanın kapsamını Batman Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Mobbing uygulamalarına maruz kalan akademik ve idari personelin performansı, fiziksel sağlığı, psikososyal-mental sağlığı üzerindeki etkisi üzerine bulgular ortaya konulmuş ve bu bulgular analiz edilip incelenmiştir.

4.1.2. Araştırmanın evren ve örnekleme

Bu araştırmanın evreni, Batman Üniversitesi'nde Haziran 2015 tarihli verilere göre, görev yapan toplam 728 akademik ve idari personel oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem sayısı 728 kişiden 370 kişi olarak belirlenmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 370 akademik ve idari personele bizzat ulaşılarak ölçek uygulanmış, ölçeklerden 314 tanesi geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 9 tanesi eksik doldurulduğundan, 305 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

4.1.3. Araştırmada kullanılan ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu toplam 32 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde mobbing uygulamalarına yönelik olarak hazırlanmış 24 soru yer almaktadır. Ankette yer alan tüm sorular farklı ölçeklere göre kategorize edilmiş ve sonuç bölümünde yorumlanmıştır. Anketin ikinci bölümündeki demografik değişkenleri ifade eden 8 soru cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, iş yerinde çalışma süresi, pozisyon ve mobbingin ne olduğunu bilip bilmediği gibi başlıklardan oluşmuştur.

Araştırma hiçbir zaman, ara sıra, bazen, sıklıkla, her zaman şeklinde likert ölçeği ile yapılmıştır.

4.2. Verilerin Analizi ve Bulgular

Çalışmamıza katılan toplam 314 akademik ve idari personelden 305 kişiden sağlıklı sonuç alınmış olup, bu yanıtlar üzerinden analizler yapılmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır.

Yapılan analizler sırasıyla şunlardır: anketi cevaplayanların güvenilirlik analizi, normallik testi, frekans analizi, faktör analizi, T testi ve tek faktörlü Anova testi (One-Way ANOVA) analizleri neticesinde hipotezlere yönelik elde edilen bulgular neticesinde çıkan sonuçlar test edilmiştir. Yapılan analizler aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

4.2.1. Değişkenlere ait güvenilirlik analizi

Bir psikolojik ölçme aracının taşınması gereken en önemli niteliğinin güvenilirlik olduğu söylenebilir. Eğer bir ölçme aracının güvenilirliği istenen düzeyde değilse ölçülmeye çalışılan nitelikler veya kullanılan bilimsel araştırmalardan elde edilen sonuçların da güvenilir olmayacağı daha açık bir ifadeyle bulunan sonuçlara güvenilemeyeceği söylenebilir (Seçer, 2013, s.171). Bu amaçla güvenilirlik analizinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Ölçme araçlarında güvenilirlik belirleme yöntemlerinden en sık kullanılanı olan

Cronbach Alpha yöntemi kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin birbiriyle uyum düzeylerini ortaya çıkarmak için yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha genel değeri .94 olarak bulunmuştur. Bulunan bu değer için ölçeğin “**oldukça güvenilir**” olduğu söylenebilir. Maddelere ilişkin değerler aşağıdaki Çizelge 4.1.’ de sunulmuştur.

Çizelge 4.1. Araştırma ölçeğinin güvenilirlik analizi

Madde-Toplam İstatistikler				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	41,05	269,379	,648	,940
S2	40,91	266,880	,672	,939
S3	41,23	273,605	,609	,940
S4	41,01	272,444	,549	,941
S5	41,05	270,060	,612	,940
S6	41,00	269,132	,564	,941
S7	41,05	266,681	,684	,939
S8	41,42	274,146	,655	,940
S9	40,93	270,996	,654	,940
S10	41,41	274,684	,665	,940
S11	41,44	280,609	,353	,943
S12	40,97	269,160	,603	,940
S13	41,50	277,067	,586	,941
S14	40,54	265,986	,586	,941
S15	40,57	259,186	,681	,940
S16	40,50	267,172	,606	,940
S17	40,26	259,826	,736	,938
S18	41,25	270,423	,668	,940
S19	41,22	267,795	,673	,939
S20	41,14	273,488	,638	,940
S21	41,17	271,195	,622	,940
S22	40,78	267,279	,592	,941
S23	41,09	269,820	,655	,940
S24	40,69	263,299	,681	,939

4.2.2. Değişkenlere ait normallik testi

Veri setinde yer alan sürekli değişkenlerin (scales) normal dağılım gösterip göstermediğine bakmak için yapılan analiz sonucu aşağıdaki gibidir. Gözlem sayısı fazla olduğundan Kolmogrov-Simironov Testine tabi tutulan analizde tüm değişkenlerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır (Sig.>.05).

Çizelge 4.2. Araştırma ölçeğinin normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
S1	,323	305	,000	,719	305	,000
S2	,308	305	,000	,766	305	,000
S3	,390	305	,000	,661	305	,000
S4	,316	305	,000	,741	305	,000
S5	,305	305	,000	,478	305	,000
S6	,368	305	,000	,692	305	,000
S7	,346	305	,000	,696	305	,000
S8	,449	305	,000	,510	305	,000
S9	,251	305	,000	,793	305	,000
S10	,440	305	,000	,538	305	,000
S11	,451	305	,000	,418	305	,000
S12	,313	305	,000	,733	305	,000
S13	,477	305	,000	,436	305	,000
S14	,221	305	,000	,825	305	,000
S15	,270	305	,000	,780	305	,000
S16	,209	305	,000	,863	305	,000
S17	,206	305	,000	,873	305	,000
S18	,400	305	,000	,617	305	,000
S19	,410	305	,000	,590	305	,000
S20	,315	305	,000	,727	305	,000
S21	,370	305	,000	,662	305	,000
S22	,262	305	,000	,776	305	,000
S23	,340	305	,000	,710	305	,000
S24	,249	305	,000	,797	305	,000

a. Lilliefors Significance Correction

4.2.3. Örnekleme ait demografik göstergelerin frekans analizleri

Çizelge 4.3. Cinsiyet durumu verileri

Cinsiyet Durumu					
		Kişi	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Bay	231	75,7	75,7	75,7
	Bayan	74	24,3	24,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 231 kişinin (yaklaşık %75) bay, 74 kişinin ise (yaklaşık %25) bayan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla anketimizi cevaplandıran her dört katılımcıdan üçünün bay olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.4. Yaş durumu verileri

Yaş Durumu					
		Kişi	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Yaş	25 yaş ve altı	15	4,9	4,9	4,9
	26-31 yaş arası	105	34,4	34,4	39,3
	32-37 yaş arası	95	31,1	31,1	70,5
	38-43 yaş arası	48	15,7	15,7	86,2
	44 yaş ve üstü	42	13,8	13,8	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 263 kişinin (yaklaşık olarak %86,2) 25 ile 43 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 26-31 yaşında olan 105 kişinin yaklaşık olarak %34,4 ile en yüksek oranı oluşturduğu görülmektedir. Anket sorularına verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların çoğunluğunun orta yaş grubundaki kişiler olduğu saptanmıştır.

Çizelge 4.5. Medeni durum verileri

Medeni Durumu					
		Kişi	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Medeni Durum	Bekar	90	29,5	29,5	29,5
	Evli	213	69,8	69,8	99,3
	Diğer	2	,7	,7	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 90 kişinin (yaklaşık olarak %30) bekar olduğu, 213 kişinin ise (yaklaşık olarak %70) evli olduğu, 2 katılımcının (yaklaşık olarak %0,7) ise evli veya bekar durumunun dışında cevap verdiği görülmektedir. Dolayısıyla anketimize katılan katılımcıların çoğunluğunu evli kişilerin oluşturduğu görülmektedir.

Çizelge 4.6. Öğrenim durumu verileri

Öğrenim Durumu					
		Kişi	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Öğrenim Durumu	İlköğretim	4	1,3	1,3	1,3
	Lise	12	3,9	3,9	5,2
	Ön Lisans	29	9,5	9,5	14,8
	Lisans	119	39,0	39,0	53,8
	Lisans Üstü	141	46,2	46,2	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 4 kişinin (yaklaşık olarak %1,3) ilköğretim mezunları, 12 kişinin (yaklaşık olarak %3,9) lise mezunları, 29 kişinin (yaklaşık olarak %9,5) ön lisans mezunları, 119 kişinin (yaklaşık olarak %39) lisans mezunları, 141 kişinin (yaklaşık olarak %46,2) ise lisans üstü mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. 305 kişiden 141 kişinin (%46,2) lisans üstü mezunu oluşu dikkat çekmektedir. Anketi cevaplandıran 289 kişinin (yaklaşık olarak %95) en az bir üniversite mezunu oluşu katılımcıların belli bir bilgi düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4.7. Çalışma yılı verileri

İş Yerinde Çalışma Yılı					
		Kişi	Oran (%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Çalışma Süresi (ay)	12 ay ve altı (0-1 yıl)	22	7,2	7,2	7,2
	13-37 ay (1-3 yıl)	74	24,3	24,3	31,5
	38-62 ay (3-5 yıl)	72	23,6	23,6	55,1
	63-87 ay (5-7 yıl)	57	18,7	18,7	73,8
	88-112 ay (7-9 yıl)	28	9,2	9,2	83,0
	113 ay ve üzeri (9 yıl ve üzeri)	52	17,0	17,0	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, kişilerin iş yerinde çalışma süreleri aylık bazda değerlendirilmiş olup, 74 kişinin (yaklaşık olarak %24,3) 13-37 (1-3 yıl) ay ile en yüksek oranı oluşturdukları görülmüştür. Ankete

katılanların çoğunluğunu oluşturan kesimin çalıştıkları iş yerinde işe yeni çalışmaya başladıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 4.8. Kadro durumu verileri

Kadro Durumu					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Kadro	Akademik Personel	140	45,9	45,9	45,9
	İdari Personel	165	54,1	54,1	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, ankete katılardan 140 kişinin akademik personel (yaklaşık olarak %45,9), 165 kişinin (yaklaşık olarak %54,1) idari personel olduğu görülmektedir. Anketi cevaplandıran akademik personel ve idari personel sayılarının birbirlerine yakın olması anketlerin homojen dağıldığını göstermektedir.

Çizelge 4.9. Mobbing kavramını bilip bilmediği durumu verileri

Mobbingin Ne Olduğunu Biliyor Musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Mobbing nedir?	Evet	260	85,2	85,2	85,2
	Hayır	45	14,8	14,8	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

Ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, ankete katılanların 260 kişinin (yaklaşık olarak %85,2) mobbingin ne olduğunu bildiğini, 45 kişinin (yaklaşık olarak %14,8) ise mobbingin ne olduğunu bilmediği tespit edilmiştir. Mobbingin bir süreç olduğu ve çalışma ortamındaki diğer kişileri de olumsuz etkilediği düşünülürse mobbing hakkında bilgi sahibi olmayan 45 kişinin az bir sayı olmadığı söylenebilir.

4.2.4. Örnekleme yöneltlen uygulama sorularının frekans analizleri

Çizelge 4.10. İş yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz?

İş yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	172	56,4	56,4	56,4
	Arasına	77	25,2	25,2	81,6
	Bazen	30	9,8	9,8	91,5
	Sıklıkla	16	5,2	5,2	96,7
	Her Zaman	10	3,3	3,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 172 kişinin (%56,4) hiçbir zaman suçlanmadığı, 77 kişinin (%25,2) arasına suçlandığı, 30 kişinin (%9,8) bazen suçlandığı, 16 kişinin (%5,2) sıklıkla suçlandığı, 10 kişinin (%3,3) ise her zaman suçlandığı görülmektedir. Kişinin sorumlu olmadığı konularda belirli düzeylerde suçlanma oranının %43,6-133 kişi olması dikkat çekicidir. Bu durum bize gösteriyor ki kişilerin sorumlu olmadığı bir konuda suçlanması çalışmada haksız bir durumdan dolayı suçlanması hissi uyandırabilir. Bu da kişinin etkinlik ve verimliliğini olumsuz yönde etkileceği bir çalışma ortamının doğmasına neden olabileceği söylenebilir.

Çizelge 4.11. İş yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu?

İş yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	160	52,5	52,5	52,5
	Arasına	61	20,0	20,0	72,5
	Bazen	56	18,4	18,4	90,8
	Sıklıkla	16	5,2	5,2	96,1
	Her Zaman	12	3,9	3,9	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 160 kişinin (%52,5) hiçbir zaman engellenmediği, 61 kişinin (%20) arasına engellendiği, 56 kişinin (%18,4) bazen

engellendiği, 16 kişinin (%5,2) sıklıkla engellendiği, 12 kişinin (%3,9) ise her zaman engellendiği görülmektedir. İş yerinde kişinin fikirlerini beyan etmesinin belirli düzeylerde engellenmesi oranının %47,5-145 kişi (hiçbir zaman dışında kalanlar) olması dikkat çekicidir. Çalışma ortamında kişiler fikirlerini beyan edememe durumunda, çalışanlar fikirlerinin önemsiz olduğu, kayda değer bulunmadığı çalışanı içe kapanık bir duruma, fikirlerini beyan etmeme eğilimine yönlendirebileceği, yeni düşüncelerin, yeni bakış açılarının, yeni çözüm yollarının ortaya konmasına engel olabileceği ve inovasyonu en alt düzeylere indirgeyebileceği söylenebilir.

Çizelge 4.12. İş yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu?

İş yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	201	65,9	65,9	65,9
	Arasına	55	18,0	18,0	83,9
	Bazen	35	11,5	11,5	95,4
	Sıklıkla	10	3,3	3,3	98,7
	Her Zaman	4	1,3	1,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 201 kişinin (%65,9) hiçbir zaman konuşulmadığı, 55 kişinin (%18) arasına konuşulduğu, 35 kişinin (%11,5) bazen konuşulduğu, 16 kişinin (%5,2) sıklıkla konuşulduğu, 12 kişinin (%3,9) ise her zaman yüksek sesle ve bağırılarak konuşulduğu görülmektedir. 104 kişinin (%34,1) bu tür olaylara belirli düzeylerde maruz kalması dikkat çekicidir. Yöneticinin otoritesini bu tür yöntemlerle kurmaya çalışması, kişinin çalışma ortamında küçük düşmesine neden olabileceği söylenebilir.

Çizelge 4.13. İş yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz?

İş yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	167	54,8	54,8	54,8
	Arasına	74	24,3	24,3	79,0
	Bazen	37	12,1	12,1	91,1
	Sıklıkla	18	5,9	5,9	97,0
	Her Zaman	9	3,0	3,0	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 167 kişinin (%54,8) hiçbir zaman sorumlu tutulmadığı, 74 kişinin (%24,3) arasıra sorumlu tutulduğu, 37 kişinin (%12,1) bazen sorumlu tutulduğu, 18 kişinin (%5,9) sıklıkla sorumlu tutulduğu, 9 kişinin (%3) ise her zaman yapmadığı bir şeyden dolayı sorumlu tutulduğu görülmektedir. 138 kişinin (%45,2) yapmadığı bir şeyden dolayı belirli düzeylerde sorumlu tutulması dikkat çekicidir. Çalışanın sorumluluğunda olmayan bir görevden dolayı sorumlu tutulması yönetici-çalışanın iyi ve koordineli bir şekilde çalışmadığını, çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının tam olarak belirlenmediği söylenebilir.

Çizelge 4.14. İş yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu?

İş yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	176	57,7	57,7	57,7
	Arasına	70	23,0	23,0	80,7
	Bazen	32	10,5	10,5	91,1
	Sıklıkla	16	5,2	5,2	96,4
	Her Zaman	11	3,6	3,6	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 176 kişinin (%57,7) hiçbir zaman esirgenmediği, 70 kişinin (%23) arasıra esirgendiği, 32

kişinin (%10,5) bazen esirgendiği, 16 kişinin (%5,2) sıklıkla esirgendiği, 11 kişinin (%3) ise her zaman alması gereken görev ve sorumlulukların esirgendiği görülmektedir. 129 kişinin (%42,3) alması gereken görev ve sorumlulukların belirli düzeylerde esirgenmesi dikkat çekicidir. Kurumlar çalışanlarına eşitlik, adalet ve hiyerarşik yapı doğrultusunda yaklaşmalıdır. Hiyerarşinin bozulduğu bir çalışma ortamında kişiler sürekli çözümü başka yerlerde aramaya çalıştığı varsayılabilir. Bütün çalışanlara hak ettikleri görev ve sorumluluklar yüklenmelidir. Çalışan hak ettiği konumda ve pozisyonda çalıştırıldığı sürece memnuniyeti artacaktır. Çalışma azminin yükselebileceği varsayılabilir. Çalışma ortamında mutlu olan personel görev ve sorumluluklarını yerine getirme, sorumluluklarını üstlenme-bilincinde olma noktasında daha olumlu sonuçların alınabileceği düşünülebilir.

Çizelge 4.15. İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz?

İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	190	62,3	62,3	62,3
	Arasıra	42	13,8	13,8	76,1
	Bazen	35	11,5	11,5	87,5
	Sıklıkla	23	7,5	7,5	95,1
	Her Zaman	15	4,9	4,9	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 190 kişinin (%62,3) hiçbir zaman politik ya da dini görüşünden dolayı baskı hissetmediğini, 42 kişinin (%13,8) arasıra baskı hissettiğini, 35 kişinin (%11,5) bazen baskı hissettiğini, 23 kişinin (%7,5) sıklıkla baskı hissettiğini, 15 kişinin (%4,9) ise her zaman politik ya da dini görüşünden dolayı baskı hissettiği görülmektedir. 115 kişinin (%37,7) politik ya da dini görüşünden dolayı belirli düzeylerde baskı hissetmesi dikkat çekicidir. Ankete katılan katılımcıların dini baskı yönünden değil de, siyasi görüş yönünden baskı hissettikleri düşünülebilir. Kurum çalışanlarının bu düzeyde dini veya siyasi görüş nedeniyle bir baskı görmesi iç ayrışmalara veya iç gruplaşmalara neden olabilir. Çalışanlar siyasi veya dini görüşünden dolayı değil iş performansı, uyum, yönünden ele alınmasının daha doğru olacağı söylenebilir.

Çizelge 4.16. İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu?

İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	183	60,0	60,0	60,0
	Arasına	62	20,3	20,3	80,3
	Bazen	30	9,8	9,8	90,2
	Sıklıkla	17	5,6	5,6	95,7
	Her Zaman	13	4,3	4,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 183 kişinin (%60) hiçbir zaman varlığının görmezden gelinmediğini, 62 kişinin (%20,3) arasına, 30 kişinin (%9,8) bazen, 17 kişinin (%5,6) sıklıkla, 13 kişinin (%4,3) ise her zaman çalıştığı iş yerinde varlığının görmezden gelindiğini belirtmiştir. 122 kişinin (%40) belirli düzeylerde çalıştığı iş yerinde varlığının görmezden gelindiğini belirtmiş olması dikkat çekicidir. Çalışma ortamındaki başarı ast ve üstün birbirleriyle koordineli bir şekilde çalışmasına bağlı olduğu düşünüldüğünde, çalışanların görüş, öneri ve şikayetlerinin iyi değerlendirilmesi, görüşlerine, düşüncelerine fikirlerine değer verilmesi, varlığına ihtiyaç duyulduğu, var olduğunun kendisine hissettirilmesi çalışanın işe bağlılığını ve iş performansını olumlu yönde etkileyebileceği varsayılabilir.

Çizelge 4.17. İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu?

İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	237	77,7	77,7	77,7
	Arasına	41	13,4	13,4	91,1
	Bazen	15	4,9	4,9	96,1
	Sıklıkla	6	2,0	2,0	98,0
	Her Zaman	6	2,0	2,0	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 237 kişinin (%77,7) hiçbir

zaman hitap edilirken onur kırıcı sözler söylenmediğini, 41 kişinin (%13,4) arasına, 15 kişinin (%4,9) bazen, 6 kişinin (%2) sıklıkla, 6 kişinin (%2) ise her zaman kendisine hitap edilirken onur kırıcı sözler söylendiğini belirtmiştir. 68 kişi (%22,3) belirli düzeylerde kendisine onur kırıcı sözler söylendiğini belirtmiştir. Bu oran daha minimize veya sıfıra yakın düzeye indirgenmesi gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.18. İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz?

İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	134	43,9	43,9	43,9
	Arasıra	108	35,4	35,4	79,3
	Bazen	43	14,1	14,1	93,4
	Sıklıkla	13	4,3	4,3	97,7
	Her Zaman	7	2,3	2,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 134 kişinin (%43,9) hiçbir zaman yaptığı işlerden dolayı eleştirilmediğini, 108 kişinin (%35,4) arasına eleştirildiğini, 43 kişinin (%14,1) bazen eleştirildiğini, 13 kişinin (%4,3) sıklıkla eleştirildiğini, 7 kişinin (%2,3) ise her zaman yaptığı işlerden dolayı eleştirildiğini belirtmiştir. 171 kişinin (%56,1) belirli düzeylerde yaptığı işlerden dolayı eleştirildiğini belirtmiştir. Tabii burada dikkat edilmesi gereken eleştirinin düzeyi veya eleştirinin yapıcı bir tavır içinde olması hataları gidermesi yönünden değerlendirilmesidir. Eleştirinin dozajının kaçırılması, suçlayıcı bir eleştiri yönteminin kullanılması, çatışma ortamının oluşmasına neden olmasının doğru olmadığı savunulabilir. Eleştiri çözüm odaklı bir anlayışa sahip olmalı ve muhatabı olan kişiye yönlendirilmesinin daha olumlu sonuçlar vereceği savunulabilir.

Çizelge 4.19. İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu?

İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	231	75,7	75,7	75,7
	Arasına	48	15,7	15,7	91,5
	Bazen	15	4,9	4,9	96,4
	Sıklıkla	7	2,3	2,3	98,7
	Her Zaman	4	1,3	1,3	100,0
	Toplam		305	100,0	100,0

İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 231 kişinin (%75,7) hiçbir zaman alaycı ya da küçümseyici sözler sarf edilmediğini, 48 kişinin (%15,7) arasına, 15 kişinin (%4,9) bazen, 7 kişinin (%2,3) sıklıkla, 4 kişinin (%1,3) ise her zaman alaycı ya da küçümseyici sözlere maruz kaldığını belirtmiştir. 74 kişinin (%24,3) belirli düzeylerde alaycı ya da küçümseyici sözlere maruz kaldığını belirtmiştir. Çalışanlara alaycı ya da küçümseyici sözlerin sarf edilmesi çalışanın onurunu kıran bir davranıştır. Sıfıra yakın veya hiç olmaması gerektiği söylenebilir.

Çizelge 4.20. İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz?

İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	247	81,0	81,0	81,0
	Arasına	32	10,5	10,5	91,5
	Bazen	17	5,6	5,6	97,0
	Sıklıkla	4	1,3	1,3	98,4
	Her Zaman	5	1,6	1,6	100,0
	Toplam		305	100,0	100,0

İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 247 kişinin (%81) hiçbir zaman fiziksel görünüşü nedeni ile eleştirilmediğini, 32 kişinin (%10,5) arasına, 17 kişinin (%5,6) bazen, 4 kişinin (%1,3) sıklıkla, 5 kişinin (%1,6) ise her zaman fiziksel görünüşü nedeni ile eleştirildiğini belirtmiştir. 58 kişinin (%19) belirli düzeylerde fiziksel görünüşü nedeniyle eleştirildiğini belirtmiştir. Eleştirirken kişiyi incitici bir tavır kullanmaktan kaçınmanın daha doğru olduğu söylenebilir. Çalışanların çalıştığı pozisyona göre fiziksel

görünüŖüne dikkat etmesi, iŖe uygun bir Ŗekilde giyinmesinin daha doğru olacağı savunulabilir.

Çizelge 4.21. İŖ yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?

İŖ yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?					
		KiŖi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	167	54,8	54,8	54,8
	Arasıra	73	23,9	23,9	78,7
	Bazen	31	10,2	10,2	88,9
	Sıklıkla	21	6,9	6,9	95,7
	Her Zaman	13	4,3	4,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İŖ yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiŖ olduğu cevaplar doğrultusunda, 167 kiŖinin (%54,8) hiçbir zaman verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme sürelerinin istenmediğini, 73 kiŖinin (%23,9) arasıra, 31 kiŖinin (%10,2) bazen, 21 kiŖinin (%6,9) sıklıkla, 13 kiŖinin (%4,3) ise her zaman verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme sürelerinin istendiğini belirtmiŖtir. 138 kiŖinin (%45,2) belirli düzeylerde verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme sürelerinin istendiğini belirtmiŖ olması dikkat çekicidir. Gerçekçi bir iŖ planında verilen bir görevin yaklaşık olarak bitirme sürelerinin de yazılması gerekir. Dolayısıyla bu tür durumlar özellikle alt kademeler de çalıŖan personel üzerinde strese neden olduğu, kurumda sağlıklı bir iŖ planının olmadığı yönünde düşünülebilir.

Çizelge 4.22. İŖ yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz?

İŖ yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz?					
		KiŖi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	253	83,0	83,0	83,0
	Arasıra	30	9,8	9,8	92,8
	Bazen	12	3,9	3,9	96,7
	Sıklıkla	4	1,3	1,3	98,0
	Her Zaman	6	2,0	2,0	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 253 kişinin (%83) hiçbir zaman sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalmadığını, 30 kişinin (%9,8) arasına, 12 kişinin (%3,9) bazen, 4 kişinin (%1,3) sıklıkla, 6 kişinin (%2) ise her zaman sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kaldığını belirtmiştir. 52 kişinin (%17) belirli düzeylerde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kaldığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. 52 kişinin bu tür olaylara maruz kalması çalışanlar yönünden ciddi problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Tehdit içeren cümlelerin veya fiili bir taciz durumunun ortaya çıkması üst yönetime bildirilmeli, çünkü kurumsal kimliğini kazanmış bir iş yerinde bu değerlerin sıfır veya sıfıra yakın çıkması gerektiği düşünülebilir.

Çizelge 4.23. İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu?

İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	117	38,4	38,4	38,4
	Arasıra	80	26,2	26,2	64,6
	Bazen	55	18,0	18,0	82,6
	Sıklıkla	21	6,9	6,9	89,5
	Her Zaman	32	10,5	10,5	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 117 kişinin (%38,4) hiçbir zaman iş tanımında olmayan işlerin verilmediğini, 80 kişinin (%26,2) arasına, 55 kişinin (%18) bazen, 21 kişinin (%6,9) sıklıkla, 32 kişinin (%10,5) ise her zaman iş tanımında olmayan işlerin verildiğini belirtmiştir. 188 kişinin (%61,1) belirli düzeylerde iş tanımında olmayan işlerin verildiğini belirtmesi dikkat çekicidir. İş tanımı, iş planı oluşturulurken personelin de bilgi beceri ve yeterlilik düzeyi göz önünde bulundurulmalıdır. İş planları personele uygun bir şekilde hazırlanmalı, işin tanımının doğru ve işin bitirilme sürelerinin geçekçi olması gerekir. Çalışanlar kendi görev ve sorumluluklarındaki işleri bilirse daha etkili ve verimli olur, belirli yaptığı işlerde daha iyi uzmanlaşabileceği savunulabilir.

Çizelge 4.24. İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu?

İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	143	46,9	46,9	46,9
	Arasıra	60	19,7	19,7	66,6
	Bazen	34	11,1	11,1	77,7
	Sıklıkla	29	9,5	9,5	87,2
	Her Zaman	39	12,8	12,8	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 143 kişinin (%46,9) hiçbir zaman yapılan düşmanca davranışlar sonucunda işe gitme isteğinin azalmadığını, 60 kişinin (%19,7) arasıra, 34 kişinin (%11,1) bazen, 29 kişinin (%9,5) sıklıkla, 39 kişinin (%12,8) ise her zaman kendisine yapılan düşmanca davranışlarda işe gitme isteğinin azaldığını belirtmiştir. 162 kişinin (%53,1) belirli düzeylerde yapılan düşmanca davranışlar sonucunda işe gitme isteğinin azaldığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. Sağlıklı bir çalışma ortamında düşmanca tavırlar sergilemek, stresli bir çalışma iklimi oluşturmak çalışanın hem fiziksel hem de ruhsal sağlığında problemler ortaya çıkarabileceği düşünülebilir. Bu tür davranışlardan kaçınmak, problemin üzerine gitmek ve etkili bir iletişim kanalının oluşturulması son derece önemlidir.

Çizelge 4.25. İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu?

İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	102	33,4	33,4	33,4
	Arasıra	85	27,9	27,9	61,3
	Bazen	62	20,3	20,3	81,6
	Sıklıkla	38	12,5	12,5	94,1
	Her Zaman	18	5,9	5,9	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 102 kişinin (%33,4) hiçbir zaman aşırı iş yükü nedeni ile performansının düşmediğini, 85 kişinin (%27,9) arasıra, 62 kişinin (%20,3) bazen, 38 kişinin (%12,5) sıklıkla, 18 kişinin (%5,9) ise her zaman aşırı iş yükü nedeni ile performansının düştüğünü belirtmiştir. 203 kişinin (%66,6) belirli düzeylerde aşırı iş yükü nedeni ile performansının düştüğünü belirtmesi dikkat çekicidir. Burada yapılması gereken sağlıklı bir iş planının oluşturulması, işe uygun personelin seçilmesi, eşit ve adaletli bir iş dağılımının yapılması gerektiği, çalışanların iş yükünün performanslarını olumsuz yönde etkilemesinin önüne geçilmesi gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.26. İş yerindeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz?

İş yerindeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	82	26,9	26,9	26,9
	Arasıra	86	28,2	28,2	55,1
	Bazen	69	22,6	22,6	77,7
	Sıklıkla	30	9,8	9,8	87,5
	Her Zaman	38	12,5	12,5	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizdeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 82 kişinin (%26,9) hiçbir zaman aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansının düşmediğini, 86 kişinin (%28,2) arasıra, 69 kişinin (%22,6) bazen, 30 kişinin (%9,8) sıklıkla, 38 kişinin (%12,5) ise her zaman aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansının düştüğünü belirtmiştir. 223 kişinin (%73,1) belirli düzeylerde aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansının düştüğünü belirtmesi dikkat çekicidir. Günümüzde bilindiği üzere birçok fiziksel ve ruhsal hastalıkların temelini stres oluşturmaktadır. Stresin fazla olduğu ve uygun çalışma koşullarının olmadığı bir çalışma ortamında çalışanlardan başarı beklemek düşünülemez. Bu durumların iş gücü

kaybı, emek kaybı, sermaye kaybı, personelin sağlık giderlerinin artmasına neden olabileceği savunulabilir.

Çizelge 4.27. İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu?

İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	210	68,9	68,9	68,9
	Arasıra	51	16,7	16,7	85,6
	Bazen	26	8,5	8,5	94,1
	Sıklıkla	9	3,0	3,0	97,0
	Her Zaman	9	3,0	3,0	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 210 kişinin (%68,9) hiçbir zaman işe giderken ya da iş yerinde bulunmaktan korkmadığını, 51 kişinin (%16,7) arasıra, 26 kişinin (%8,5) bazen, 9 kişinin (%3) sıklıkla, 9 kişinin (%3) ise her zaman işe giderken korkuyor ve orada bulunmak istemediğini belirtmiştir. 95 kişinin (%31,1) belirli düzeylerde işe giderken korkuyor ve orada bulunmak istemediğini belirttiği görülmektedir. Bu tür problemlerle karşı karşıya kalan personellere ulaşılması, çözüm yollarının üretilmesi, iyi bir diyalog yolunun bulunması, şiddete meyilli olan kişilerin uyarılması aksi durumlarda gerekli prosedürlerin uygulanması veya işten uzaklaştırılması gerektiği söylenebilir. Mağdurun üst mercilere ulaşabilmesi için bir birimin oluşturulması gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.28. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu?

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	216	70,8	70,8	70,8
	Arasıra	43	14,1	14,1	84,9
	Bazen	21	6,9	6,9	91,8
	Sıklıkla	10	3,3	3,3	95,1
	Her Zaman	15	4,9	4,9	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 216 kişinin (%70,8) hiçbir zaman çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istemediğini, 43 kişinin (%14,1) arasıra, 21 kişinin (%6,9) bazen, 10 kişinin (%3,3) sıklıkla, 15 kişinin (%4,9) ise her zaman çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ve oradan uzaklaşmak istediğini belirtmiştir. 89 kişinin (%29,2) belirli düzeylerde çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğini belirttiği görülmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve personelin işe bağlılığının artırılması yönünde çalışmaların yürütülmesi gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.29. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz?

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	166	54,4	54,4	54,4
	Arasıra	98	32,1	32,1	86,6
	Bazen	26	8,5	8,5	95,1
	Sıklıkla	11	3,6	3,6	98,7
	Her Zaman	4	1,3	1,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 166 kişinin (%54,4) hiçbir zaman çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapmadığını, 98 kişinin (%32,1) arasıra, 26 kişinin (%8,5) bazen, 11 kişinin (%3,6) sıklıkla, 4 kişinin (%1,3) ise her zaman çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yaptığını belirtmiştir. 139 kişinin (%45,6) belirli düzeylerde çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yaptığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. Çalışanlardan en üst düzeyde performans elde edilebilmesi için öncelikle çalışma koşullarının düzeltilmesi, çalışanların kendini sağlıklı ve güvenli bir ortamda hissetmeleri gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.30. İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz?

İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	195	63,9	63,9	63,9
	Arasıra	60	19,7	19,7	83,6
	Bazen	31	10,2	10,2	93,8
	Sıklıkla	9	3,0	3,0	96,7
	Her Zaman	10	3,3	3,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 195 kişinin (%63,9) hiçbir zaman iş yerinde kendini değersiz hissetmediğini, 60 kişinin (%19,7) arasıra, 31 kişinin (%10,2) bazen, 9 kişinin (%3) sıklıkla, 10 kişinin (%3,3) ise her zaman iş yerinde kendini değersiz hissettiğini belirtmiştir. 110 kişinin (%36,1) belirli düzeylerde iş yerinde kendini değersiz hissettiğini belirtmiş olması dikkat çekicidir. Her personele eşit, adaletli davranılması, görüş, fikir ve düşüncelerine önem verilmesi, iş yerindeki varlığının kendisine hissettirilmesi, hiyerarşiye dikkat edilmesi gerekliliği savunulabilir.

Çizelge 4.31. İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz?

İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	143	46,9	46,9	46,9
	Arasıra	82	26,9	26,9	73,8
	Bazen	35	11,5	11,5	85,2
	Sıklıkla	23	7,5	7,5	92,8
	Her Zaman	22	7,2	7,2	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 143 kişinin (%46,9) hiçbir zaman çalışmaya başladığı süreçten bu yana performansının düşmediğini, 82 kişinin (%26,9) arasıra, 35 kişinin (%11,5) bazen, 23

kişinin (%7,5) sıklıkla, 22 kişinin (%7,2) ise her zaman ilk zamanlara nazaran performansının günden güne düştüğünü belirtmiştir. 162 kişinin (%53,1) belirli düzeylerde günden güne performansının düştüğünü belirtmesi dikkat çekicidir. İlk zamanlara nazaran çalışanların performansının düşmesinin boyutları araştırılmalı, tekrardan işe bağlılıklarının yükseltilebilmesi için çalışmalarda bulunulması gerektiği savunulabilir.

Çizelge 4.32. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu?

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	179	58,7	58,7	58,7
	Arasıra	71	23,3	23,3	82,0
	Bazen	30	9,8	9,8	91,8
	Sıklıkla	18	5,9	5,9	97,7
	Her Zaman	7	2,3	2,3	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 179 kişinin (%58,7) hiçbir zaman çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılarının ve tiklerinin oluşmadığını, 71 kişinin (%23,3) arasıra, 30 kişinin (%9,8) bazen, 18 kişinin (%5,9) sıklıkla, 7 kişinin (%2,3) ise her zaman iş yerindeki çalışma koşulları nedeniyle anlamsız kaygılar ya da tiklerinin oluştuğunu belirtmiştir. 126 kişinin (%41,3) belirli düzeylerde çalışma koşulları nedeniyle anlamsız kaygılar ya da tiklerinin oluştuğunu belirtmesi dikkat çekicidir. Çalışanın anlamsız kaygılar içinde olması strese, ruhsal bozulmalar-çöküntüler yaşamasına neden olabilir, bunun engellenmesi için çalışmalar yürütülmesi gerektiği düşünülebilir.

Çizelge 4.33. İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu?

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu?					
		Kişi	Oran(%)	Geçerli Oran (%)	Kümülatif Yüzde
Oran	Hiçbir Zaman	131	43,0	43,0	43,0
	Arasına	88	28,9	28,9	71,8
	Bazen	34	11,1	11,1	83,0
	Sıklıkla	29	9,5	9,5	92,5
	Her Zaman	23	7,5	7,5	100,0
	Toplam	305	100,0	100,0	

İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu? Sorusuna ankete katılan 305 katılımcının vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda, 131 kişinin (%43) hiçbir zaman iş yerindeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığının azalmadığını, 88 kişinin (%28,9) arasına, 34 kişinin (%11,1) bazen, 29 kişinin (%9,5) sıklıkla, 23 kişinin (%7,5) ise her zaman iş yerindeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığının azaldığını belirtmiştir. 174 kişinin (%57) belirli düzeylerde çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığının azaldığını belirtmiş olması dikkat çekicidir. Çalışma koşullarının performansı, etkinliği, verimliliği, iş tatminini etkilediği düşünülürse, çalışanlar açısından daha uygun bir çalışma ortamının oluşturulması gerektiği savunulabilir.

4.2.5. Faktör analizi

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli istatistiksel yöntemdir (Büyüköztürk, 2007).

Ölçek geliştirme ve uygulama çalışmalarında “bir ölçeğin geçerliliğine ilişkin veri elde etmek” amacıyla en çok başvurulan yöntem faktör analizidir. Field (2000) de Kaiser-Meyer-Olkin testi için 0.50 değerinin alt sınır olması gerektiğini ve $KMO \leq 0.50$ için veri kümesinin faktörlenemeyeceğini belirtmiştir. Araştırmanın örnekleme dayanarak yapılan analiz sonuçları aşağıdaki gibidir.

Çizelge 4.34. Mobbing için KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett's Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,940
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4371,781
	df	276
	Sig.	,000

Açımlayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin yapılan inceleme için örneklem büyüklüğü Kaiser Meyer Olkin (KMO) değerinden anlaşılmaktadır. Pallant (2001)'a göre KMO değerinin en az .60 ve üzerinde olması gerektiğinin, Hutcheson ve Sofronio (1999)' ya göre ise, KMO değerinin 0.7 ile 0.8 arasında çıkması durumunda örneklem büyüklüğünün iyi düzeyde 0.8 ile 0.9 arasında çıkması durumunda örneklem büyüklüğünün çok iyi ve 0.9 ve üzeri çıkmasının ise mükemmel düzeyde bir örneklem büyüklüğüne işaret ettiğini belirtmektedirler. Buna göre, yapılan analizde çıkan 0.94 KMO değeri için örneklem büyüklüğümüzün “**mükemmel derecede**” olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.35. Mobbing için müştereklik çizelgesi

Mobbing için müştereklik çizelgesi		
	İlk	Çıkarsama
S1	1,000	,695
S2	1,000	,668
S3	1,000	,618
S4	1,000	,652
S5	1,000	,530
S6	1,000	,536
S7	1,000	,668
S8	1,000	,722
S9	1,000	,536
S10	1,000	,742
S11	1,000	,405
S12	1,000	,542
S13	1,000	,623
S14	1,000	,626
S15	1,000	,534
S16	1,000	,718
S17	1,000	,782
S18	1,000	,638

Çizelge 4.35. (devam) Mobbing için müştereklik çizelgesi

S19	1,000	,682
S20	1,000	,594
S21	1,000	,643
S22	1,000	,630
S23	1,000	,643
S24	1,000	,683

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Mobbig için müştereklik çizelgesi incelendiğinde kimi önermelerin yüksek düzeyde benzerlik gösterdikleri kimilerinin de hiç benzerlik göstermediği anlaşılmıştır.

Çizelge 4.36. Mobbing için açıklanan toplam varyans

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10,648	44,367	44,367	10,648	44,367	44,367
2	2,141	8,919	53,286	2,141	8,919	53,286
3	1,304	5,432	58,718	1,304	5,432	58,718
4	1,019	4,246	62,963	1,019	4,246	62,963
5	,843	3,510	66,474			
6	,818	3,409	69,883			
7	,718	2,991	72,874			
8	,643	2,681	75,554			
9	,618	2,577	78,131			
10	,554	2,307	80,438			
11	,516	2,150	82,588			
12	,472	1,966	84,554			
13	,420	1,748	86,303			
14	,408	1,699	88,002			
15	,389	1,623	89,624			
16	,387	1,611	91,235			
17	,353	1,472	92,707			
18	,326	1,360	94,066			
19	,305	1,273	95,339			
20	,284	1,182	96,521			
21	,252	1,051	97,572			
22	,225	,936	98,507			
23	,202	,841	99,349			
24	,156	,651	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Açıklanan toplam varyans çizelgesine göre elde edilen faktörler toplam varyansın yaklaşık %63'ünü açıklayabilmektedir ve bu da kısıtlı örneklem için normal sayılabilecek bir durumdur.

Çizelge 4.37. Mobbing için döndürülmüş yapılar matrisi

	Component Matrix ^a			
	Yapı			
	1	2	3	4
S1	,683			
S2	,708			
S3	,663			
S4	,587			
S5	,652			
S6	,600			
S7	,725			
S8	,709			
S9	,697			
S10	,715			
S12	,643			
S13	,637			
S14	,616			
S15	,713			
S16	,630			
S17	,753			
S18	,704			
S19	,715			
S20	,668			
S21	,661			
S22	,623			
S23	,689			
S24	,708			

Çıkarsama Metodu: Temel Yapılar Analizi

Döndürülmüş yapılar matrisine göre araştırmanın teorik altyapısını destekleyecek faktörler elde edilerek tek faktör tespit edilmiştir.

4.2.6. T testi

Bağımsız örneklem için t testi, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının test edilmesi veya iki grubun bir sürekli değişken üzerinden aldıkları değerlerin karşılaştırılmasında kullanılır. Bu amaçla aşağıda katılımcıların

cinsiyeti, kadro durumu (idari ve akademik), mobbing kavramını bilip bilmemeleri, medeni durum açısından durumun farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.38. Katılımcıların mobbing algısının cinsiyete göre incelenmesi

		n	X	S.s.	t	p
Mobbing	Bay	231	1.74	.666		
	Bayan	74	1.92	.835	-1.846	.066

Ankete katılan katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t = -1.846$, $p > .05$). T testi için ön koşul olan varyansların homojenliği koşulu (Sig. > .05) Levene's Test for Equality of Variances tablosunda görülebileceği gibi sağlanmıştır (Sig. = .102). Bu verilere göre cinsiyetin, katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Çizelge 4.39. Katılımcıların mobbing algısının kadro durumuna göre incelenmesi

		n	X	S.s.	t	p
Mobbing	Akademik Personel	140	1.68	.600		
	İdari Personel	165	1.87	.788	-2.290	.023

Ankete katılan katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarının kadro durumlarına (akademik personel & idari personel) göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t = -2.290$, $p < .05$). Buna göre kadro statüsünün yani sahip olunan kadronun akademik ya da idari olmasının, mobbing algısını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. İdari personelin mobbinge maruz kalma oran ortalaması (1.87 mean), akademik personelin mobbinge maruz kalma oran ortalaması (1.68 mean) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, idari personelin daha yüksek bir oranda mobbing uygulamalarına maruz kaldığı söylenebilir.

Çizelge 4.40. Katılımcıların mobbing algısının mobbing kavramını bilip bilmemelerine göre incelenmesi

		n	X	S.s.	t	p
Mobbing	Evet	260	1.77	.665		
	Hayır	45	1.88	.947	-1.023	.307

Ankete katılan katılımcıların mobbing kavramına ilişkin bu kavramı bilip bilmemelerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t = -1.023$, $p > .05$). Buna göre, katılımcıların kavramı tanımalarının uğranılan mobbing düzeylerinde etkili olmadığı söylenebilir.

Çizelge 4.41. Katılımcıların mobbing algısının medeni durumlarına göre incelenmesi

		n	X	S.s.	t	p
Mobbing	Bekar	90	1.94	.801		
	Evli	213	1.72	.665	2.490	.030

Ankete katılan katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmamalarının medeni durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklemeler için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t = 2.490$, $p < .05$). Buna göre katılımcıların medeni durumlarının algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bekâr çalışanların evli çalışanlara nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ortalamalarda (1.94) görülmektedir. Burada dolayısıyla null hipotez reddedilerek alternatif hipotez kabul edilmiştir. Bu durumda mobbing algısı konusunda evli ve bekârların farklı düşündükleri ve bekârların mobbinge daha çok maruz kaldıkları yorumu yapılabilir.

4.2.7. Tek faktörlü ANOVA (One-Way ANOVA) test sonuçları

İlişkisiz üç ya da daha fazla düzeyi bulunan bağımsız değişkenin, sürekli bir bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için kullanılır. Tek bir tane bağımsız değişken

analize dahil edildiğinden Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmış olup, bu amaçla aşağıda katılımcıların öğrenim durumu, yaş durumu ve çalışma yılları bağlamında mobbingi algılama düzeylerinde bir etkiye sahip olup olmadığı analiz edilmiştir.

Çizelge 4.42. Katılımcıların mobbing algısının öğrenim durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları

	Öğrenim Durumu	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	İlköğretim	4	1,79	1,253	4/300	2,120	.078	-
	Lise	12	1,50	,646				
	Ön Lisans	29	1,72	,806				
	Lisans	119	1,93	,783				
	Lisansüstü	141	1,70	,605				

Çizelge 4.43. Katılımcıların mobbing algısının öğrenim durumlarına göre Scheffe ve Tukey Testi sonuçları

Multiple Comparisons

Dependent Variable: MOBBING ÖLÇEĞİ

	(I) öğrenim	(J) öğrenim	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	ilköğretim	lise	,295	,409	,951	-,83	1,42
		ön lisans	,076	,378	1,000	-,96	1,11
		lisans	-,129	,360	,996	-1,12	,86
		lisans üstü	,087	,359	,999	-,90	1,07
	lise	ilköğretim	-,295	,409	,951	-1,42	,83
		ön lisans	-,219	,243	,896	-,89	,45
		lisans	-,424	,214	,279	-1,01	,16
		lisans üstü	-,208	,213	,865	-,79	,38
	ön lisans	ilköğretim	-,076	,378	1,000	-1,11	,96
		lise	,219	,243	,896	-,45	,89
		lisans	-,205	,147	,628	-,61	,20
		lisans üstü	,011	,144	1,000	-,39	,41
	lisans	ilköğretim	,129	,360	,996	-,86	1,12
		lise	,424	,214	,279	-,16	1,01
		ön lisans	,205	,147	,628	-,20	,61

Çizelge 4.43. (devam) Katılımcıların mobbing algısının öğrenim durumlarına göre Scheffe ve Tukey Testi sonuçları

		lisans üstü	,216	,088	,104	-,03	,46
	lisans üstü	ilköğretim	-,087	,359	,999	-1,07	,90
		lise	,208	,213	,865	-,38	,79
		ön lisans	-,011	,144	1,000	-,41	,39
		lisans	-,216	,088	,104	-,46	,03
Scheffe	ilköğretim	lise	,295	,409	,971	-,97	1,56
		ön lisans	,076	,378	1,000	-1,09	1,25
		lisans	-,129	,360	,998	-1,24	,99
		lisans üstü	,087	,359	1,000	-1,03	1,20
	lise	ilköğretim	-,295	,409	,971	-1,56	,97
		ön lisans	-,219	,243	,937	-,97	,53
		lisans	-,424	,214	,419	-1,09	,24
		lisans üstü	-,208	,213	,916	-,87	,45
	ön lisans	ilköğretim	-,076	,378	1,000	-1,25	1,09
		lise	,219	,243	,937	-,53	,97
		lisans	-,205	,147	,743	-,66	,25
		lisans üstü	,011	,144	1,000	-,44	,46
	lisans	ilköğretim	,129	,360	,998	-,99	1,24
		lise	,424	,214	,419	-,24	1,09
		ön lisans	,205	,147	,743	-,25	,66
		lisans üstü	,216	,088	,200	-,06	,49
	lisans üstü	ilköğretim	-,087	,359	1,000	-1,20	1,03
		lise	,208	,213	,916	-,45	,87
		ön lisans	-,011	,144	1,000	-,46	,44
		lisans	-,216	,088	,200	-,49	,06

Katılımcıların mobbing algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F= 2.120, p>.05$). Buna göre katılımcıların ilköğretim, lise, ön lisans, lisans veya lisansüstü eğitim seviyelerinin yani öğrenim durumlarının algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, katılımcıların eğitim durumlarının mobbinge bir etki etmediği ifade edilebilir.

Çizelge 4.44. Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları

	Yaş Durumu	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	25 yaş ve altı	15	1,78	,973	4/300	2,118	.079	26-31 yaş- 44 yaş ve üstü
	26-31 yaş arası	105	1,91	,701				
	32-37 yaş arası	95	1,73	,698				
	38-43 yaş arası	48	1,82	,801				
	44 yaş ve üstü	42	1,55	,492				

Çizelge 4.45. Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre Tukey Testi sonuçları

Multiple Comparisons

Dependent Variable: MOBBİNG

	(I) Kategorize Edilmiş Yaşlar	(J) Kategorize Edilmiş Yaşlar	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	25 yaş ve altı	26-31 yaş arası	-,123	,195	,970	-,66	,41
		32-37 yaş arası	,050	,197	,999	-,49	,59
		38-43 yaş arası	-,034	,209	1,000	-,61	,54
		44 yaş ve üstü	,237	,213	,800	-,35	,82
	26-31 yaş arası	25 yaş ve altı	,123	,195	,970	-,41	,66
		32-37 yaş arası	,173	,100	,417	-,10	,45
		38-43 yaş arası	,090	,123	,950	-,25	,43
		44 yaş ve üstü	,360*	,129	,045	,01	,71
	32-37 yaş arası	25 yaş ve altı	-,050	,197	,999	-,59	,49
		26-31 yaş arası	-,173	,100	,417	-,45	,10
		38-43 yaş arası	-,084	,125	,963	-,43	,26
		44 yaş ve üstü	,187	,131	,613	-,17	,55
38-43 yaş arası	25 yaş ve altı	,034	,209	1,000	-,54	,61	
	26-31 yaş arası	-,090	,123	,950	-,43	,25	
	32-37 yaş arası	,084	,125	,963	-,26	,43	

Çizelge 4.45. (devam) Katılımcıların mobbing algısının yaş durumlarına göre Tukey Testi sonuçları

	44 yaş ve üstü	,270	,150	,372	-,14	,68
44 yaş ve üstü	25 yaş ve altı	-,237	,213	,800	-,82	,35
	26-31 yaş arası	-,360*	,129	,045	-,71	-,01
	32-37 yaş arası	-,187	,131	,613	-,55	,17
	38-43 yaş arası	-,270	,150	,372	-,68	,14

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Katılımcıların mobbing algılarının yaş durumlarına göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F= 2.118$, $p>.05$). Buna göre katılımcıların yaş durumlarının algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden **Tukey Testi** uygulanmış ve 26-31 yaş aralığındaki katılımcıların mobbing algılamalarının, 44 yaş ve üstü yaş aralığındakilere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucu bulunmuştur. 26-31 yaş baremindeki katılımcıların aritmetik ortalamasının $X= 1.91$ ve 44 ve üst yaş baremindeki katılımcıların aritmetik ortalamasının $X= 1.55$ olduğu görülmektedir. Buna göre söz konusu evrendeki katılımcıların bahsedilen bu yaş baremlerinin mobbing algılamalarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Çizelge 4.46. Katılımcıların mobbing algısının çalışma yıllarına göre ortalama, standart sapma ve tek faktörlü ANOVA sonuçları

	Çalışma Yılları	n	X	S.s.	sd	F	p	Anlamlı Fark
Mobbing	0-1 yıl	22	1,66	,668	5/299	.499	.777	-
	1-3 yıl	74	1,82	,816				
	3-5 yıl	72	1,81	,658				
	5-7 yıl	57	1,78	,565				
	7-9 yıl	28	1,90	,810				
	9 yıl ve üzeri	52	1,69	,755				

Katılımcıların mobbing algılarının iş tecrübelerine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan **Tek Faktörlü ANOVA** sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir ($F= .499$, $p>.05$). Buna göre katılımcıların çalışma yıllarının dolayısıyla da iş tecrübelerinin algıladıkları mobbing üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, katılımcıların iş tecrübesi durumlarının mobbinge bir etki etmediği söylenebilir.

4.2.8. Hipotezlerin kabul/ret durumu

Çizelge 4.47. Hipotezlerin sonuçları

HİPOTEZLER		Kabul/Ret
H ₁	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında yaşlarına göre farklılık vardır.	RET
H ₂	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında cinsiyetlerine göre farklılık vardır.	RET
H ₃	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında eğitim durumlarına göre farklılık vardır.	RET
H ₄	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında medeni durumlarına göre farklılık vardır.	KABUL
H ₅	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında akademik-idari ünvana göre farklılık vardır.	KABUL
H ₆	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında mobbingi bilip bilmemelerine göre farklılık vardır.	RET
H ₇	Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarında çalışma yılına göre farklılık vardır.	RET

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Mobbing sadece iş hayatında yaşanan sıkıntılar, güçlükler, zorluklar olarak düşünülmemelidir. Çünkü iş yerinde uygulanan mobbing kişide olumsuz durumlar ortaya çıkarmasının yanında, kişinin hem iş hayatına hem de iş hayatı dışındaki sosyal hayatına zararlar vermektedir (Karakale, 2011, s.52).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Mobbing günümüz çalışma koşullarında özellikle yeni nesil kamu personellerinin sağlık ve performansını önemli düzeyde etkileyen bir olgudur. Son yıllarda sık sık gündeme gelen ve medyaya yansıyan olaylar, açılan davalar mobbing konusunda bir farkındalık uyandırırken, araştırmacıların da dikkatini çekmektedir.

Mobbing uygulamaları sonucunda çalışanın onuru, gururu kırılır. Sağlık ve ekonomik durumu zarar görür. Sosyal çevresi, ailesi, arkadaşları ile ilişkileri bozulur (Yüçetürk, 2005, s.61).

Emir-komuta zincirinin uygulandığı biat kültürünün yerleşmiş olduğu çalışma ortamlarında, çalışanlar mobbing uygulamalarıyla terbiye edilmek veya cezalandırılmak istenebilir. Cezaların caydırıcı olmayışı veya yeterince kanuni bir düzenlemeye oturtulmamış olması sonucunda çalışanlar mağdur olabilmektedir.

Kişi mobbing uygulamalarına maruz kalmak istemiyorsa, en başta yapması gereken yeterli bilgi, birikim ve donanıma sahip olması gerektiği söylenebilir. Çünkü yeterli bilgi, birikim ve donanıma sahip olmayan kişilerin kendine güvenme noktasında problem yaşamalarına, bunun sonucunda da mobbing uygulamalarına maruz kalması yüksek ihtimaldir.

Yapmış olduğumuz çalışmada, çalışanların demografik özelliklerinin mobbingi algılama düzeylerinde etkilerinin olup olmadığını belirlemektir.

Araştırmalar sonucunda;

Çalışanların cinsiyete göre mobbingi algılama düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz T testi sonucunda ($t=-1.846$, $p>.05$) değerleri çıkmıştır. Dolayısıyla çalışanların bay ya da bayan olmalarının mobbingi algılama düzeyinde bir anlam ifade etmediği görülmüştür. Ancak bayan çalışanların ($x= 1.92$), bay (1.74) çalışanlara göre daha yüksek düzeyde mobbing uygulamalarına maruz kaldıkları söylenebilir. Bu farkın oluşmasında anketimizi cevaplandıran katılımcıların bay ($n=231$), bayan ($n=74$) olmasının da etkili olduğu söylenebilir.

Çalışanların mobbing kavramını bilip bilmemelerinin mobbingi algılama düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz t testi sonucunda ($t=-1.023$, $p>.05$) aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların mobbing kavramını bilip bilmemesinin uğranılan mobbing düzeylerinde bir anlam ifade etmediği söylenebilir.

Çalışanların öğrenim durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz Tek Faktörlü ANOVA sonucunda ($F=2,120$, $p>.05$) değerleri görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların eğitim durumlarının hangi düzeyde olduğu mobbingi algılama düzeylerinde bir anlam ifade etmediği söylenebilir.

Çalışanların yaş durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz Tek Faktörlü ANOVA sonucunda ($F=2,118$, $p>.05$) değerleri görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların yaş durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olmadığı söylenebilir. 26-31 yaş ($x=1,91$), ve 44 yaş ($x=1,55$) ve üstü yaş baremindeki katılımcıların yaş durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde bir anlam ifade ettiği görülmüş, bunun ortaya çıkmasında anket çalışması yaptığımız Batman Üniversitesi'nin 2007 yılında kurulmuş yeni bir üniversite olması ve çalışanlarının çoğunluğunun yeni atanan ve genç çalışanlardan oluşması olarak düşünülebilir.

Çalışanların çalışma yıllarına göre algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz Tek Faktörlü ANOVA sonucunda ($F=.499$, $p>.05$) olduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların çalışma yıllarının dolayısıyla iş

tecrübelerinin algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Çalışanların akademik ya da idari kadrolarda olmasının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz t testi sonucunda ($t=-2.290$, $p<.05$) değerleri çıkmış ve kişilerin akademik-idari kadrolarda olmalarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olduğu söylenebilir. İdari personellerin ($x=1.87$), akademik personellere ($x=1.68$) göre daha yüksek bir düzeyde mobbinge maruz kaldıkları söylenebilir.

Çalışanların medeni durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz t testi sonucunda ($t=2.490$, $p<.05$) olduğu görülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların medeni durumlarının algıladıkları mobbing düzeylerinde anlamlı olduğu söylenebilir. Bakar çalışanların ($x=1.92$), bayan çalışanlara göre ($x=1.72$) daha yüksek oranda mobbing uygulamalarına maruz kaldığı söylenebilir. Bu farkın oluşmasında anketimize katılan bekar ($n=90$), evli ($n=213$) olmasının da etkili olabileceği düşünülebilir.

Yöneticilere Öneriler

Her çalışma ortamında mobbing kendini gösterebilir. Örgütler bu davranışları gözardı ettiği, kıskırttığı takdirde mağdurun kendisini çaresiz görmesine ümitsizliğe kapılmasına neden olur (Tetik, 2010, s.85).

Yapılan araştırmalar, mobbing davranışlarının çalışanlar üzerinde fiziksel ve sosyal yönden olumsuz sonuçlara yol açtığı ve iş performanslarının düştüğünü göstermektedir. Bu durumda çalışanların etkililik ve verimliliklerinin artırılması için yönetici konumunda bulunan çalışanların mobbing davranışları, çalışma kültürü ve insan ilişkileri konusunda eğitim alması gerekliliği düşünülmelidir. Mobbingin başlamadan engellenmesi, hangi davranışların mobbing kapsamına girdiğini, yetkilerinin sınırının nerede başlayıp bittiği konularında kendini geliştirmesi gerektiği söylenebilir.

Yönetici saygınlığını bulunduğu makamdan almamalıdır. Ast konumundaki çalışanlarını dinlemeli, görüş ve önerilerine saygı duymalıdır. Tersine durumda kişiler makamın baskısı altında ezilirken, beklenmeyen negatif durumların ortaya çıkmasına

neden olur. Yönetici bulunduğu makamda yeterli bilgi ve birikime sahip olmalı, aksi durumda çalışanlarını kontrolü altında tutabilmek için elinde tek çare mobbing uygulamalarına başvurmak kalır. Bu durum da kişiyi mobbing uygulayıcısı konumuna (zorba) düşürdüğü söylenebilir.

Yükseköğretim Kurumları Yönetici, Akademik ve İdari disiplin yönetmeliği çerçevesinde de gerekli önlemlerin alınması ve mobbing uygulamalarına meyilli kişilerin yönetici konumlarına getirilmemeleri, bu konumda bulunanların gerekli uyarılara uymamaları halinde yönetici konumundan alınması mobbingin önlenmesinde önemli bir adım olacağı düşünülmektedir.

Yönetici konumunda bulunanların empati yeteneğinin gelişmiş olması, astlarını anlama noktasında büyük önem arz etmektedir. Empati kurma sayesinde mobbing olgusu minimize edilecek ve kişiler işlerine daha iyi adapte olabileceklerdir.

KAYNAKÇA

Akar, Nuray Yapıcı ve Anafarta, Nilgün ve Sarvan, Fulya, (2011). *Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study*, *Ege Academic Review*, C.11, No:1, S. 179 -191.

Bardstu, S. (2011). *Between A Rock and A Hard Place: A Cross-Sectional and Longitudinal Investigation of The Psychosomatic Consequences of Witnesses to Workplace Bullying*, Oslo Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Psikoloji Yüksek Lisans Tezi.

Baron, Robert A. ve Neuman, Joel H. (1996). *Workplace Violence And Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes, Aggressive Behavior*, C. 22, No: 3, S.161-173.

Baron, Robert A. ve Neuman, Joel H. (1998). *Workplace Aggression-The Iceberg Beneath The Tip of Workplace Violence:Evidence on Its Forms, Frequency, And Targets*, Public Admisnistration Quarterly, C. 21, No: 4, S.446-464.

Bentley, Tim A. ve Catley, Bevan ve Cooper-Thomas, Helena ve Gardner, Dianne ve O'Driscoll, Michael P. ve Dale, Alison ve Trenberth, Linda (2012). *Perceptions of Workplace Bullying in The New Zealand Travel Industry: Prevalence and Management Strategies*, *Tourism Management*, C. 33, No: 2, S.351-360.

Blando, Judith Lynn Fisher. (2008). *Workplace Bullying: Aggressive Behavior and Its Effect on Job Satisfaction and Productivity*, Phoenix Üniversitesi, Doktora Tezi.

Branch, S. (2006). *Upwards Bullying: An Exploratory Study of Power, Dependency and The Work Enviromant for Australian Managers*, Griffith Bussiness School Griffith Üniversitesi, Yönetim Bölümü, Felsefe Doktora Tezi.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Cassell, Macgorine A. (2011). *Bullying in Acedeme: Prevalent, Significant, and Incessant, Contemporary Issues in Education Research*, C. 4, No. 5, S.33-44.

Cambridge International Dictionary of English, (1995), London.

Çevik, Sibel K. (2011). *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi*, Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing-İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayıncılık, İstanbul.

Davenport, N. ve R. Distler Schwartz ve G. Pursell Elliot. (2003). *Mobbing İş yerinde Duygusal Taciz*, Çev. , Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Druskat, V. U. ve Wolff, Steven B. (2001). *Building The Emotional Intelligence of Groups*, *Harvard Business Review*, C. 79, No: 3, S.80-90.

Di Martino, V. (2002). *Violence at The Workplace: The Global Response, Afr Newslett on Occup Health and Safety*, No: 12, S.4-7.

Einarsen, S. ve Raknes, Bjørn I. (1997). *Harassment in The Workplace And Victimization of Men, Violence and Victimization*, C. 12, No. 3, S.247-263.

Einarsen, S. ve Raknes, Bjørn I. ve Matthiesen, Stig B. (1994). *Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality - An Exploratory Study*, European Work and Organizational Psychologist, C. 4, No: 4, S.381-401.

Einarsen, S. ve Hoel, Helge ve Notelaers, Guy, (2009). *Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of The Negative Acts Questionnaire-Revised*, Work & Stress, C. 23, No:1, S.24-44.

Ege, H. (2010). *Different Typologies of Workplace Conflict and Their Connections With Post Traumatic Embitterment Disorder (Pted)*, Health, C. 2, No: 3, S.234-236.

Ege, H. ve Angeli, F. (2002), Conoscerlo Per Vincerlo, 2. Baskı.

Ege, H. 6 aşamalı İtalyan modeli, (çevirimiçi),
<http://www.cesil.com/0300/mobing03.htm>, 05 Mart 2010.

Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows*. London, Thousand Oaks, Sage Publications, New Delhi.

Finne, Live B. ve Knardahl, Stein ve Lau, Bjørn. (2011). *Workplace Bullying and Mental Distress: A Prospective Study of Norwegian Employees*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, C. 37, No: 4, S.276-287.

Friedman, Gabrielle S. (2004). *Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of The 2004 Annual Meeting*, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, Employee Rights and Employment Policy Journal, C. 8, No: 1, S.151-194 (çevirimiçi),
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1025621, 19 Kasım 2012.

Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Lazer Yayınları, Ankara.

Hansen, Ase M. ve Høgh, Annie ve Persson, R. ve Karlson, B. ve Helene Garde, A. ve Ørbæk, P, (2006). *Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response*, Journal of Psychosomatic Research, C. 60, No: 1, S.63- 72.

Hallberg, Lillemor R-M. ve Strandmark, M. (2006). *Health Consequences of Workplace Bullying: Experiences from The Perspective of Employees in The Public Service Sector*, International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, C. 1, No: 2, S.109-119.

Hague, Lars J. (2010). *Environmental Antecedents of Workplace Bullying: A Multi-Design Approach*, Bergen Üniversitesi, Felsefe Doktora Tezi (PhD).

Hodson, R. ve Roscigno, Vincent J. ve Lopez, Steven, H. (2006). *Chaos and The Abuse Of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context, Work and Occupations*, C. 33, No: 4, S.382-416.

Hoel, H. ve Glasø, L. ve Hetland, J. ve Cooper, Cary L. ve Einarsen, S. (2010). *Leadership Styles as Predictors of Self-reported and Observed Workplace Bullying*, British Journal of Management, C. 21, No: 2, S.453-468.

Hoel, H. ve Faragher, B. ve Cooper, Cary L. (2004). *Bullying is Detrimental to Health, But All Bullying Behaviours Are Not Necessarily Equally Damaging*, British Journal of Guidance & Counselling, C. 32, No: 3, S.367-387.

Ishiyama, F.Ishu, (2000), *Toward Organizational Maturation: Active Witnessing for Prejudice Reduction, Transcending Boundries: Integrating People, Processes And Systems, Proceedings of the 2000 Conference Brisbane*, Yönetim Bölümü, Griffith Üniversitesi, Queensland, Avustralya, 6-8 Eylül 2000, S.14-19.

Jennifer, D. (2000). *Bullying at Work: The Role Of Work Environment Quality, Transcending Boundries: Integrating People, Processes and Systems, Proceedings of the 2000 Conference Brisbane*, Yönetim Bölümü, Griffith Üniversitesi, Queensland, Avustralya, 6-8 Eylül 2000, S.194-200.

Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Karip, E. (1999). *Çatışma Yönetimi*, Pegem Yayıncılık, Ankara, 1. Basım.

Keashly, L. (1998). *Emotional Abuse in The Workplace: Conceptual And Eprical Issues, Journal Of Emotional Abuse*, C. 1, No: 1, S.85-117.

Keashly, L. ve Neuman, Joel H. (2010). *Faculty Experiences With Bullying in Higher Education, Administrative Theory & Praxis*, C. 32, No: 1, S.48-70.

Kırel, Ç, (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları*, No. 1806, Eskişehir.

Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996a). *Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders*, European Journal of Work and Organizational Psychology, C. 5, No: 2, S.251-275.

Leymann, H. (1996b). *Content and Development of Mobbing at Work*, European Journal of Work And Organizational Psychology, C. 5, No: 2, S.165-184.

Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, Springer Publishing Company, Violence and Victims, C. 5, No: 2, S.119-126.

Leymann, H. (çevirimiçi), <http://www.leymann.se/English/frame.html>, 15 Kasım 2012.

- Lewis, Sian E. (2006). *Recognition of Workplace Bullying: A Qualitative Study of Women Targets in The Public Sector*, Journal of Community & Applied Social Psychology, J. Community Appl. Soc. Psychol, C. 16, No: 2, S.119–135.
- Matthiesen, Stig B. (2006). *Bullying at Work; Antecedents And Outcomes*, Department of Sychosocial Science Faculty of Psychology University of Bergen Norway, Doctoral Thesis.
- Matthiesen, Stig B. ve Einarsen, S. (2010). *Bullying in The Workplace: Defination, Prevalence, Antecedents, Consequences*, International Journal of Organization Theory and Behavior, C. 13, No: 2, S.202-248.
- Matthiesen, Stig B. ve Einarsen, S. (2007). *Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences*, Springer Publishing Company, Violence and Victims, C. 22, No: 6, S.735-753.
- Mathisen, Gro E. ve Einarsen, S. ve Mykletun, R. (2011). *The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Percieved Stress And Workplace Bullying*, Journal of Business Ethics, C. 99, No: 4, S.637-651.
- McGregor, D. (1966). *The Human Side of Enterprise*, C. 2, No: 1, Reflections, ss.13-14,(çevirimiçi) http://www.kean.edu/~lelovitz/docs/EDD6005/humansideofent_erprise.pdf, 05 Eylül 2012.
- Moayed, Farman A. ve Daraiseh, N. ve Shell, R. ve Salem, S. (2006). *Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcomes, Theoretical Issues in Ergonomics Science*, C. 7, No: 3, S.311–327.
- Munoz, Alfredo R. ve Baillien, E. ve De Witte, H. ve Moreno-Jiménez, Bernardo ve Pastor, Juan C. (2009). *Cross-Lagged Relationships Between Workplace Bullying, Job Satisfaction and Engagement: Two Longitudinal Studies, Work & Stress*, C. 23, No: 3, S.225-243.
- Namie, G. (2003). *Workplace Bullying: Escalated Incivility*, Ivey Bussiness Journal, London, November/December.
- Namie, G. (2007), *The Challenge of The Workplace Bullying, Employment Relations Today*, C. 34, No: 2, S.43-51.
- Namie, G. ve Namie, R. (2009a). *The Bully at Work, Sourcebooks Inc.,Naperville/Illinois*.
- Niedhammer, I. ve David, S. ve Degioanni, S. ve Drummond, A. ve Philip, P. (2009). *Workplace Bullying and Sleep Disturbances: Findings from A Large Scale Cross-Sectional Survey in The French Working Population, Sleep*, C. 32, No. 9, S.1211-1219.
- Rahim, M. Afzalur, (2002), *Toward A Theory Of Managing Organizatonal Conflict*, International Journal of Conflict Management, C. 13, No.3, S.206-235.
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997). *A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying*, Journal of Community & Applied Social Psychology, C. 7, No: 3, S.181-191.

Robbins, S. ve Judge, T. (2012), *Örgütsel Davranış*, ed. Erdem, İnci, Nobel Yayınevi, 14. Basım, İstanbul.

Sacket, Paul R. ve DeVore, Cynthia J. (2009). *İş Yerinde Amaç Karşıtı Davranışlar, Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, ed. Anderson, N. ve Öneş, Deniz S. ve Sinangil, Handan K. Literatür Yayıncılık, Dağıtım, Pazarlama San. ve Tic.Ltd.Şti., Cilt 1, S.179-201.

Salin, D. (2003a). *Workplace Bullying Among Business Professionals Prevalence Organisational Antecedents and Gender Differences*, Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration, Helsinki, Finland, No.117

Salin, D. (2003b). *Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in The Work Environment, Human Relations*, C. 56, No: 10, S.1213-1232.

Salin, D. (2001). *Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying*, European Journal of Work And Organizational Psychology, C. 10, No: 4, S.425-441.

Salin, D. ve Hoel, H. (2011). *Organizational Causes of Workplace Bullying, Bullying and Harassment in The Workplace, Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research And Practice (2nd Edition)*, London, T aylor&Francis, S. 227-245.

Sandvik, Pamela L. (2003). *The Communicative Cycle of Employee Emotional Abuse: Generation And Regeneration of Workplace Mistreatment, Management Communication Quarterly*, C. 16, No: 4, S.471-501.

Sandvik, Pamela L. (çevirimiçi), http://ombudsfac.unm.edu/Article_Summaries/Workplace_Bullying_causes_consequences_interventions_8-2007.pdf, (24 Nisan 2012).

Seçer, İ. 2013. SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi, Anı Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 218s.

Schultz, V. (2004). *Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of The 2004 Annual Meeting*, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law, Employee Rights and Employment Policy Journal, C. 8.

Skogstad, A. ve Matthiesen, Stig B. ve Einarsen, S. (2007). *Organizational Changes: A Precursor of Bullying at Work?*, International Journal of Organizational Theory And Behavior, C. 10, No: 1, S.58-94.

Skorek, Judy L. (2009). *A Qualitative Study of Counseling Interventions Used to Assist Targets of Workplace Bullying*, Northern Illinois University Dekalb, Illinois, Doktora Tezi.

Tetik, S. (2010). *“Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18).

Tınaz, P. ve Karatuna, I. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*, Ziraat Gurup Matbaacılık A.Ş., Ankara.

Tınaz, P. (2006a). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta yayıncılık, İstanbul.

Tınaz, P. (2006b). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, No: 4, S.13-28.

Tınaz, P. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta yayıncılık, İstanbul.

Tracy, Sarah J. ve Sandvik, Pamela L. ve Alberts, Jess K. (2006). *Nightmares, Demons and Slaves: Exploring The Painful Metaphors of The Workplace Bullying*, Management Communication Quarterly, C. 20, No: 2, S.148-185.

Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları*, Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 2, No: 2.

Tutar, H. *“İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları”*, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> (Erişim Tarihi: 02.03.2011).

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2010), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, No:6, TBMM Basımevi, Ankara.

United States Department of Veterans Affairs, (çevirimiçi), <http://www.ptsd.va.gov/professional/pages/dsm-iv-tr-ptsd.asp>, 03 Şubat 2013.

Vickers, Margaret H. (2010). *Symposium: Bullying, Mobbing and Violence in Organizational Life, Administrative Theory & Praxis*, C. 32, No:1, S.7-24.

Vie, Tina L. ve Glaso, L. ve Einarsen, S. (2011). *Health Outcomes and Self-Labeling as A Victim of Workplace Bullying*, Journal of Psychosomatic Research, C. 70, No:1, S.37-43.

Workplace Bullying Institute, (Director) Namie, G. (2003), Report On Abusive Workplaces, (çevirimiçi), <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003C.pdf>, 20 Aralık 2012.

Workplace Bullying Institute, (Director) Namie, G. (2012), Impact Of Workplace Bullying on Individuals' Health, (çevirimiçi), <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/WBI-2012-IP-D.pdf>, 01 Ocak 2013.

Yaman, E. (2008). *Üniversiteler ve Etik: Baskılar ya da Psikolojik Şiddet*, İş Ahlakı Dergisi, C. 1, No:1, S.81-97.

Yaman, E. (2009), *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet –Mobbing-*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). *Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri*, Türkiye Klinikleri J. Med.Sci., C.30, No:2, S.559-570.

Yüçetürk, E. Elif. (2005), “*Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey*”, South-East Europe Review/2.

Zapf, D. v.d. (2001). *Emotion Work and Job Stressors and Their Effects on Burnout, Psychology & Health*, C.16, No:5, S.527-545.

Zapf, D. (1999). *Organizational, Work Group Related and Personal Causes Of Mobbing/Bullying at Work*, International Journal of Manpower, C. 20, No:1/2, S. 70-85.



Ek-1 Tezde Kullanılan Anket

EKLER

ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Bu anket çalışması Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında akademik çalışma için hazırlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır. Anketimize vereceğiniz samimi cevapların çalışmanın doğruluğunu direkt etkileyeceğini hatırlatır, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Mert AKTAŞ
Toros Ü. Öğretim Üyesi
mert.aktas@toros.edu.tr

Mehmet Veysi TUTUMLU
Toros Ü. Yüksek Lisans
mehmet_veysi_tutumlu@hotmail.com

1. Bölüm: Aşağıdaki sorular iş yerinizdeki düşüncelerinizi öğrenmek amacıyla sorulmuştur. 24 ifadeden oluşan aşağıdaki soruları kendinize en uygun şekilde cevaplayınız.

(1= Hiçbir zaman; 2=Ara sıra; 3=Bazen; 4=Sıklıkla; 5=Her zaman)

Uygulama Soruları					
1- İş yerinizde sorumlu olmadığınız konularda suçlanıyor musunuz?	1	2	3	4	5
2- İş yerinizde fikirlerinizi beyan etmeniz engelleniyor mu?	1	2	3	4	5
3- İş yerinizde sizinle yüksek sesle ve bağırılarak konuşuluyor mu?	1	2	3	4	5
4- İş yerinizde yapmadığınız bir şeyden dolayı sorumlu tutuluyor musunuz?	1	2	3	4	5
5- İş yerinizde almanız gereken görev ve sorumluluklar sizden esirgeniyor mu?	1	2	3	4	5
6- İş yerinizde politik ya da dini görüşünüzden dolayı baskı hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
7- İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu?	1	2	3	4	5
8- İş yerinizde size hitap edilirken onur kırıcı sözler söyleniyor mu?	1	2	3	4	5

9- İş yerinizde yaptığınız işlerden dolayı eleştiriliyor musunuz?	1	2	3	4	5
10- İş yerinizde alaycı ya da sizi küçümseyici sözler sarf ediliyor mu?	1	2	3	4	5
11- İş yerinizde fiziksel görünüşünüz nedeni ile eleştiriliyor musunuz?	1	2	3	4	5
12- İş yerinizde size verilen görevlerde gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?	1	2	3	4	5
13- İş yerinizde sözlü tehdit ya da fiili tacize maruz kalıyor musunuz?	1	2	3	4	5
14- İş yerinizde iş tanımınızda olmayan işler veriliyor mu?	1	2	3	4	5
15- İş yerinizde size yapılan düşmanca davranışları düşündüğünüzde işe gitme isteğiniz azalıyor mu?	1	2	3	4	5
16- İş yerinizde aşırı iş yükü nedeni ile performansınız düşüyor mu?	1	2	3	4	5
17- İş yerindeki aşırı stres ve çalışma koşullarından dolayı performansınızın düştüğünü hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
18- İşe giderken korkuyor ya da orada bulunmak istemediğiniz oluyor mu?	1	2	3	4	5
19- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile ağlamak ya da oradan uzaklaşmak istediğiniz oluyor mu?	1	2	3	4	5
20- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile olmayacak hatalar yapıyor musunuz?	1	2	3	4	5
21- İş yerinizde kendinizi değersiz hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
22- İş yerinizde ilk zamanlara nazaran performansınızın günden güne düştüğünü hissediyor musunuz?	1	2	3	4	5
23- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile anlamsız kaygılar ya da tikleriniz oluşuyor mu?	1	2	3	4	5
24- İş yerinizdeki çalışma koşulları nedeni ile işe bağlılığınız azalıyor mu?	1	2	3	4	5

BÖLÜM-2

2. BÖLÜM : Sosyo-Demografik Özellikleriniz

1- Cinsiyetiniz?

- a) Bay b) Bayan

2- Yaşınız?

3- Medeni durumunuz?

- a) Bekâr b) Evli c) Diğer

4- Öğrenim durumunuz?

- a) İlköğretim b) Lise c) Ön Lisans d) Lisans e) Lisans Üstü

5- İş yerinde çalışma süreniz?

..... yıl ay

6- İş yerindeki kadronuz?

- a) Akademik Personel b) İdari Personel

7- Mobbing'in ne olduğunu biliyor musunuz?

- a) Evet b) Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : TUTUMLU Mehmet Veysi
Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti
Doğum tarihi ve yeri : 10/08/1988
Medeni hali : Bekar
Telefon : 0543 868 1498
Faks : -
e-mail : mehmet_veysi_tutumlu@hotmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Toros Üniv. Sos. Bil. Ens. İşletme Tezli YL.	2017
Lisans	İşletme Fakültesi	2012
Lise	Fen Bilimleri	2006

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2008	Batman Üniversitesi	Memur

Yabancı Dil

İngilizce (Intermediate)

Yayımlar

-

İlgi Alanları

Yüzme, Futbol, Satranç