

**T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE YILDIRMANIN İŞTEN AYRILMALAR
ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME**

İrem DOĞAN


TEZ DANIŞMANI: Prof. Dr. Yücel ERTEKİN

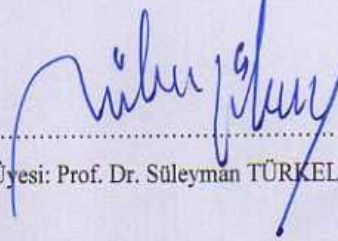
YÜKSEK LİSANS TEZİ

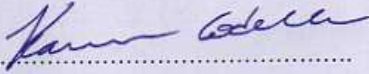
ADANA, 2012

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

“İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE YILDIRMANIN İŞTEN AYRILMALAR ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME ” başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından oy birliği ile İşletme Yönetimi Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.


Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Prof. Dr. Yücel ERTEKİN


Jüri Üyesi: Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL


Jüri Üyesi: Doç. Dr. Kamuran GÖDELEK

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylım.


25 / 09 / 2012
Doç. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

Mobbing, çalışma hayatına ve örgüt başarısına birçok olumsuz etkisi olan, çalışan performansını ve başarısını önemli ölçüde düşüren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle mobbingin tanımlanması, mobbing davranışlarının tespit edilmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması ve mobbing ile başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi, hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın, yıldırmanın farkındalığının artırılması ve sebep olduğu olumsuz sonuçlarının azaltılması için fayda sağlamasını dilerim.

Tez konusunu seçmemde beni teşvik eden ve yoğun akademik çalışmalarını arasında benden kıymetli zamanını esirgemeyen, Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekan'ı olan Sayın Hocam Prof. Dr. Yücel ERTEKİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam süresince beni her zaman teşvik edip destekleyen, sabırla ve içtenlikle bana yardımcı olan aileme teşekkür ederim.

İrem DOĞAN

Adana, 2012

ÖZET

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE YILDIRMANIN İŞTEN AYRILMALAR ÜZERİNE ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME

İrem DOĞAN

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yücel ERTEKİN

Eylül 2012, 103 Sayfa

Çalışma hayatında mobbing, bir kişiye veya bir gruba yönelik düşmanca tutumları ve davranışları içeren, her türlü yıldırma, sindirme, bastırma ve dışlama süreci şeklinde ele alınmaktadır. Çalışma hayatının aktif çalışanlarını, pasif çalışanlara dönüştürmeyi veya onları yok etmeyi amaçlayan genellikle soyut fakat bazen somut bir saldırı biçimidir. Duygusal saldırı olarak da nitelendirilebilen mobbing, saldırıya hedef olan kişi üzerinde psikolojik bir baskı yaratarak, onun çalışan kimliğini düzenli, sürekli ve ısrarcı saldırılarla ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Çalışma 2012 yılında Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışanlar üzerine uygulanmıştır. Çalışmada bankacılık sektöründe çalışanların mobbing karşısında tutumları ve mobbinge maruz kalan çalışanların işten ayrılmalarına neden olup olmadığını öğrenilmeye çalışılmıştır.

Çalışma da anket uygulaması yapılmıştır. Veri elde edebilme adına ilk aşamada belirlenen 167 kişiye anket dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 123 olmasına rağmen, anketi geçerli sayılan 100 kişi üzerine analiz uygulanmıştır. Örneklem seçilirken rastgele düşünülmüş ve herhangi bir departman ya da grup seçilmemiştir. Bu bakımdan analizin geçerlilik ve güvenilirliği vardır. Çalışmada yöntem olarak faktör analizi, ki kare testi ya da fisher testi ile Kruscall Wallis testleri ve Hamilton anksiyete ölçeği yöntemleri kullanılmıştır.

Çalışmanın sonucunda mobbing kavramının cinsiyet dağılımına ait bulgularına göre; çalışanların mobbinge uğradığı ve ayrıca cinsiyete bağlı olarak mobbing türünün; asılsız dedikodular üretilmesi, cinsel imalarda bulunulması ve cinsel tacize maruz

kalabilme düşüncesinin hakim olduğu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Çalışanların işi seçme nedenine göre Likert karşılaştırmasında ise başka iş olmadığı için bu sektörde çalışanların diğerlerine göre daha çok mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır ($p < 0,05$). Diğer değişkenlerde ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Hamilton anksiyete ölçeği sonuçlarına bakıldığında $27,2 \pm 8,1$ ile başka bir iş bulamadıkları sebebiyle çalışma hayatlarını sürdürdükleri tespit edilmiştir. Ayrıca Hamilton anksiyete ölçeği genel olarak incelendiğinde, başka iş bulamadıkları için bu sektörde çalışanların en yüksek anksiyeteye sahipken, bu işi severek yapanların en düşük anksiyeteye sahip oldukları sonucuna varılmıştır ($p < 0,05$).

Anahtar kelimeler: Mobbing, yıldırma, işten ayrılma, taciz, örgüt

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOBBING ON QUITTING JOBS: AN INVESTIGATION IN THE BANKING SECTOR

İrem DOĞAN

Master's Thesis, Department of Business Administration

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Yücel ERTEKİN

September 2012, 103 pages

Mobbing in working life is generally dealt with as anger-hostility and behaviours, every kind of intimidation, suppression, repression and ostracism towards an individual or a group. It is a kind of generally abstract but sometimes concrete way of attack aiming to turn over the active employers of the working life into passive ones. Mobbing, which can be defined also as emotional attack, aims at eliminating the working identity of the individual who became the target of attack by creating psychological pressure and regular, constant and insistent aggression.

This study was carried out on the employees who were working in private banks in Çukurova district of Adana in 2012. The purpose of the study was to find out the attitudes of employees working in the banking sector towards mobbing and if mobbing results in quitting their jobs.

A questionnaire was conducted in the study. In order to obtain data, the questionnaire was given to 167 employees at first. Although 123 questionnaires returned, 100 valid questionnaires were taken into analysis. The sample of the study was defined randomly and not any departments or groups were selected. In this respect, the analysis is valid and reliable. The methods that were used in this study were factor analysis, chi-square test or Fisher test, Kruscall Wallis tests and Hamilton anxiety scale.

The study revealed that the employees were exposed to mobbing according to the findings of gender distribution. Moreover, bringing groundless rumours out, dropping sexual hints and the idea of being subjected to sexual harassment were found

statistically significant according to the type of mobbing depending on the gender ($p < 0.05$).

According to Likert comparison about the reason of employees choosing the job, it was found out that the employees who were working in this sector as they did not have any other job opportunities were exposed to mobbing more than the others ($p < 0.05$). No statistically significant differences were found in other variables ($p > 0.05$).

When the results of Hamilton anxiety scale were studied, it was observed that the employees continued their working lives as they could not find any other jobs with 27.2 ± 8.1 . Besides, the Hamilton anxiety scale was analysed in general, it was concluded that the employees who were working in this sector as they could not find any other jobs had the highest anxiety while the employees who were working in this sector fondly had the lowest anxiety ($p < 0.05$).

Key Words: Mobbing, intimidation, quitting the job, harassment, organization

ŞEKİL LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Çatışma ve Mobbing Aşamaları.....	6
Şekil 2. Mobbing Nedenleri ve Sonuçları	18
Şekil 3. Mobbing’de bireysel mücadele	35

TABLO LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Örgütlerde Uygulanan Çatışma ve Mobbing Arasındaki Farklılıklar	9
Tablo 2. Mobbingin Genel Sonuçları.....	24
Tablo 3. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	48
Tablo 4. Ankete Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımı	48
Tablo 5. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	49
Tablo 6. Ankete Katılanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı	49
Tablo 7. Ankete Katılanların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Zamana Göre Dağılımı.....	50
Tablo 8. Ankete Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 9. Ankete Katılanların Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı.....	50
Tablo 10. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 11. Ankete Katılanların Çalışmakta Oldukları İşi Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 12. Ankete Katılanların Katıldıkları Sosyal Aktivitelere Göre Dağılımı.....	52
Tablo 13. Mobbing Kavramına İlişkin Anket Sorularına Ait Faktör Analizi.....	52
Tablo 14. Mobbing Kavramına İlişkin Sorulara Göre Dağılım.....	57
Tablo 15. Mobbing Kavramında Cinsiyet Dağılımına İlişkin Sorulara Göre Dağılım.....	65
Tablo 16. Çalışmakta Olduğunuz İşi Seçme Nedenine Göre Likert Karşılaştırması.....	68
Tablo 17. Çalışma Nedenine Göre HAÖ Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	71

İÇİNDEKİLER

KAPAK	I
TEZ İMZA SİRKÜLERİ	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
ŞEKİL LİSTESİ	VIII
TABLO LİSTESİ	IX
İÇİNDEKİLER	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER	3
1.1. Kavramsal Açıdan Mobbing.....	3
1.2. Mobbing İle İlişkili Kavramlar.....	5
1.2.1. Çatışma.....	5
1.2.1.1. Mobbing ve Çatışma İlişkisi.....	7
1.2.2. Şiddet.....	9
1.2.2.1. İşyeri Şiddeti.....	10
1.2.2.2. Mobbing ve Şiddet İlişkisi.....	11
1.2.3. Stres.....	11
1.2.3.1. Stres Kavramı.....	11
1.2.3.2. Mobbing ve Stres İlişkisi.....	12
1.3. Mobbing'in Belirtileri.....	13
1.3.1. Davranışsal Belirtiler.....	14

1.3.2. Fizyolojik Belirtiler.....	15
1.4. Mobbing'in Çeşitleri.....	15
1.4.1. Dikey Psikolojik Taciz.....	15
1.4.2. Yatay Psikolojik Taciz.....	16
1.4.3. Düşey Psikolojik Taciz.....	17
1.5. Mobbingin Özellikleri.....	17
1.6. Mobbing Nedenleri.....	18
1.7. Mobbing Süreci ve Aşamaları.....	19
1.7.1. 1. Aşama: Tanımlama.....	21
1.7.2. 2. Aşama: Anlaşmazlık.....	21
1.7.3. 3. Aşama: Saldırganlık.....	21
1.7.4. 4. Aşama: Kurumsal Güç.....	22
1.7.5. 5. Aşama: İşin Sonlandırılması.....	22
1.8. Mobbing'in Etkileri.....	23
1.8.1. Aileler Açısından.....	24
1.8.2. Örgüt Açısından.....	24
1.8.3. Ekonomik Açısından.....	25
1.9. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar.....	26
1.9.1. Mobbing Uygulayanlar.....	26
1.9.2. Mobbing Mağdurları.....	26
1.9.3. Mobbing İzleyicileri.....	27
1.10. Mobbing İçin Alınacak Önlemler.....	28
1.10.1. Genel Önlemler.....	28
1.10.2. İşletme Politikasıyla Alınabilecek Önlemler.....	29
1.10.3. Toplu İş Sözleşmesiyle Alınabilecek Önlemler.....	29
1.10.4. Personel Yönetmeliğinde Düzenlemeyle Alınabilecek Önlemler.....	30
1.10.5. Şikâyet Yollarının Belirlenmesi.....	30

1.11. Hukuksal Açıdan Mobbing	31
1.11.1. Ceza Hukuku Açısından Mobbing.....	31
1.11.2. İş Hukuku Açısından Mobbing.....	32
1.11.3. Uluslararası Belgeler.....	33
1.11.4. Mobbingin Tazminat Boyutu.....	33
1.12. Mobbingle Mücadele Etme Yolları	34
1.12.1. Bireysel Mücadele.....	34
1.12.2. Örgütsel Mücadele	36

İKİNCİ BÖLÜM

2. MOBBİNG İLE İLGİLİ OLARAK YAPILAN BİRTAKIM AKADEMİK ÇALIŞMALAR	39
--	-----------

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YILDIRMANIN İŞTEN AYRILMALARA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ.....	45
--	-----------

3.1. Çalışmanın Amacı	45
3.2. Çalışmanın Önemi	45
3.3. Çalışmanın Evren ve Örneklemi	45
3.4. Çalışmanın Kapsamı	45
3.5. Veri Toplama Araçları	46
3.6. İstatiksel Değerlendirme	46
3.6.1. Hipotez Testleri Kavramları ve Test Seçimi	46
3.6.2. Çalışmanın Hipotezleri.....	48
3.7. Bulgular.....	48
3.7.1. Demografik Özellikler	48

3.7.2. Mobbing Kavramına İlişkin Anket Sorularına Verilen Cevaplar.....	52
3.7.2.1. Mobbing Kavramına İlişkin Değişkenler	57
3.7.2.2. Mobbing Kavramında Cinsiyet Dağılımına İlişkin Değişkenler	64
3.7.2.3. Mobbing Kavramında Çalışmakta Olduğu İşi Seçme Nedenlerine İlişkin Değişkenler.....	67
3.7.2.4. Mobbing Kavramına İlişkin Hamilton Anksiteye Ölçeği Bulguları.....	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER	73
5. KAYNAKÇA.....	82
6. EKLER	87
6.1. Ek 1. Anket.....	87

GİRİŞ

Günümüz bilgi çağında işletmeleri, gerek teknolojik gelişmeler gerekse kültürel ve çevre koşullarında meydana gelen değişimler etkilemekte, yönetimde birlik ve beraberliği, çalışanlar arasında işbirliği ve arkadaşlık ruhunun önemini artırmaktadır. Buna karşın işletmelerde yaşanan bir olgu örneği mobbing çalışma hayatına ve işletmenin başarısına olumsuz etki yapmakta, iş başarısını ve verimliliğini önemli ölçüde düşürmektedir.

Örgütlerde, birlikte çalışanlarla ve yöneticilerle olan ilişkiler, çalışanın sosyal ilişkilerini oluşturur. Kişi, günlük hayatında nasıl sosyal ilişkilerden etkileniyorsa, çalışma hayatında da çalıştığı örgütün sosyal ortamından etkilenir. Günümüzün çalışma koşullarında, çalışanların çoğu, günün büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, iş ortamındaki sosyal ilişkiler, çalışanın hayatında önemli yer tutmaktadır.

Çalışanların aralarındaki ilişkiler, örgütün etkililiği bakımından da önemlidir. Çünkü çalışanlar, örgütün insan gücü kaynağını oluşturur ve örgütü amaçlarına ulaştıracak en temel öge de insan gücü kaynağıdır. Bu nedenle çalışanın ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak, yönetimin önemli görevlerindedir.

1980’li yıllarda Alman pedagojik psikiyatrist olan Heinz Leymann mobbing kavramını iş hayatındaki stres ve baskı ortamında görülen, bilinçli dışlama eylemlerini tanımlamak için kullanılmıştır.

Mobbing uzun yıllardır farklı bilim alanlarında inceleme konusu olmuştur. İşgörenlerin örgüt içerisinde psikolojik şiddet, baskı, duygusal taciz ve zorbalık ile karşı karşıya kalmaları, sonuçlarının da örgütsel bütünlüğü etkilemesinden dolayı mobbing, yönetim bilimcilerinin de dikkatini çeken bir kavram haline gelmiştir.

İşyerinde yaşanan mobbing davranışları arasında; göz ardı edilme, adam yerine konmama, dışlanma, şiddet uygulanması, kişisel suiistimal, ardından aşırı derece dedikodu yapılması, çabalarının veya işinin ısrarla eleştirilmesi, kapasite ve düzeyinin altında iş istenmesi, yok gibi davranılması, günah keçisi haline getirilmesi, suçlama, tehdit, yapılan işi dikkate almama, haksızlık, başkalarıyla konuşturulmama, iletişim özgürlüğünü kısıtlama, anlamsız görev verme, istenmeyen fiziksel temas, fiziksel saldırı, aşırı ve rahatsız edici e-posta trafiği, sosyal izolasyon, ayırmacılık, alay edilme gibi olumsuz davranışlar yer almaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada, mobbing eylemlerinin çalışma hayatında nasıl yaşandığı ve hangi boyutta olduğunu araştırmak ve bu davranışlara maruz kalanların işten ayrılmalarına neden olup olmadığını saptamak amaçlanmıştır.

Çalışmanın Yöntemi

Mobbing kavramının ne olduğu, etkileri, süreçleri, ilişkili kavramları, sonuçları ve yasa ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca, tezin asıl konusu olan mobbingin iş hayatını doğrudan etkileyen kritik başarı faktörlerinin neler olduğunu belirlemek amacıyla da literatür incelenmiştir.

Ayrıca Adana ili Çukurova ilçesinde, özel bankalarda çalışanlar üzerine bir anket uygulaması da yapılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

Çalışma genel bilgiler, önceki çalışmalar, materyal ve yöntem, bulgular, sonuç ve öneriler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışma da birinci bölüm olan genel bilgiler kısmında mobbingin kavramsal anlamı, belirtileri, çeşitleri, özellikleri, nedenleri, süreci ve aşamaları, etkileri, alınacak önlemler ve mücadele yöntemleri hakkında bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümü olan “önceki çalışmalar” kısmında daha önce yapılan çalışmalar ışığında, araştırmanın materyal ve yöntem kısmına ışık tutması sağlanılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümü “Yıldırmanın İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği” kısmı olup, bu bölümde araştırmanın yöntemi ve bulguları hakkında bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümü ise “genel değerlendirme, sonuç ve öneriler” kısmında araştırmanın sonucu hakkında bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Kavramsal Açıdan Mobbing

“Mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir (Davenport ve ark., 2003: 3).

Mobbing kelimesi ilk olarak Konrad Lorenz tarafından hayvanların grup halinde gösterdikleri davranışlar olarak ifade edilmiştir. Konrad Lorenz bu kelime ile bir grup küçük hayvanın yalnız bir büyük hayvanı tehdit edici davranışları olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996: 167).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, iş yeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir iş yerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta iş yerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek iş yerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmektedir (Tınaz, 2006: 7).

Mobbingin tanımları yapılan çalışmalarda özetle şöyledir (Gökçe, 2008: 15):

- Brodsky (1976), birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması ve sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü (taciz),

- Thylefors (1987), bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması (taciz),

- Wilson (1991), çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi (iş yeri travması),

- Ashroth (1994), yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması (adi zorbalık),

- Leymann (1996), bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması (psikolojik terör),

- Donenberg (1999), bir grubu veya bir kişiyi aşağılamak için kinle, kötü niyetle yapılan eylemler (işyeri zorbalığı),

- Namie ve Namie (2000), bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılması (işyeri zorbalığı),

- Keashly ve Jagatic (2003), bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlar (duygusal taciz),

- Güzel ve Ertan (2008), bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terör,

olarak ifade edilmiştir.

Türkçemizde ise mobbing yerine kullanılan belli başlı karşılıklar şunlardır (Çobanoğlu, 2005: 20):

- İşyerinde duygusal linç
- İşyerinde psikolojik terör
- İşyeri travması
- İşyerinde zorbalık
- İşyerinde psikolojik taciz
- İşyerinde duygusal saldırı
- Yıldırma
- Duygusal taciz
- Zorbalık

Mobbing uygulayan kişi için ise;

- Saldırgan
- Tacizci
- Duygusal saldırgan
- Mobbing tacizcisi
- Zorba... gibi karşılıklar kullanılmaktadır.
- İşyerinde mobbinge uğrayan kişiler için ise;
- Duygusal saldırıya uğrayan
- Mobbing kurbanı
- Mobbing mağduru

- Mağdur
- Kurban ifadeleri kullanılmaktadır.

Mobbing kavramı, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi anlamları içermektedir.

1.2. Mobbing İle İlişkili Kavramlar

1.2.1. Çatışma

Çatışma iki veya daha fazla kişi arasındaki anlaşmazlık olarak tanımlanabilir. Bu anlaşmazlık veya uyuşmazlık şiddet boyutuna ulaşmadan son bulur. Çatışmalarda tarafların amacı kendi çıkarlarını koruyabilmektir. Çatışmalar çok değişik ortamlarda çok farklı sebeplerle ortaya çıkabilir. Organizasyonlarda karşılaşılan çatışma genel olarak kişilerin birlikte çalışmalarından dolayı ortaya çıkan uyumsuzluklar ve anlaşmazlıklar olarak tanımlanabilir.

Örgüt içindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya örgütle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç, değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyuşmazlık, zıtlasma, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir (Tınaz, 2008; 22).

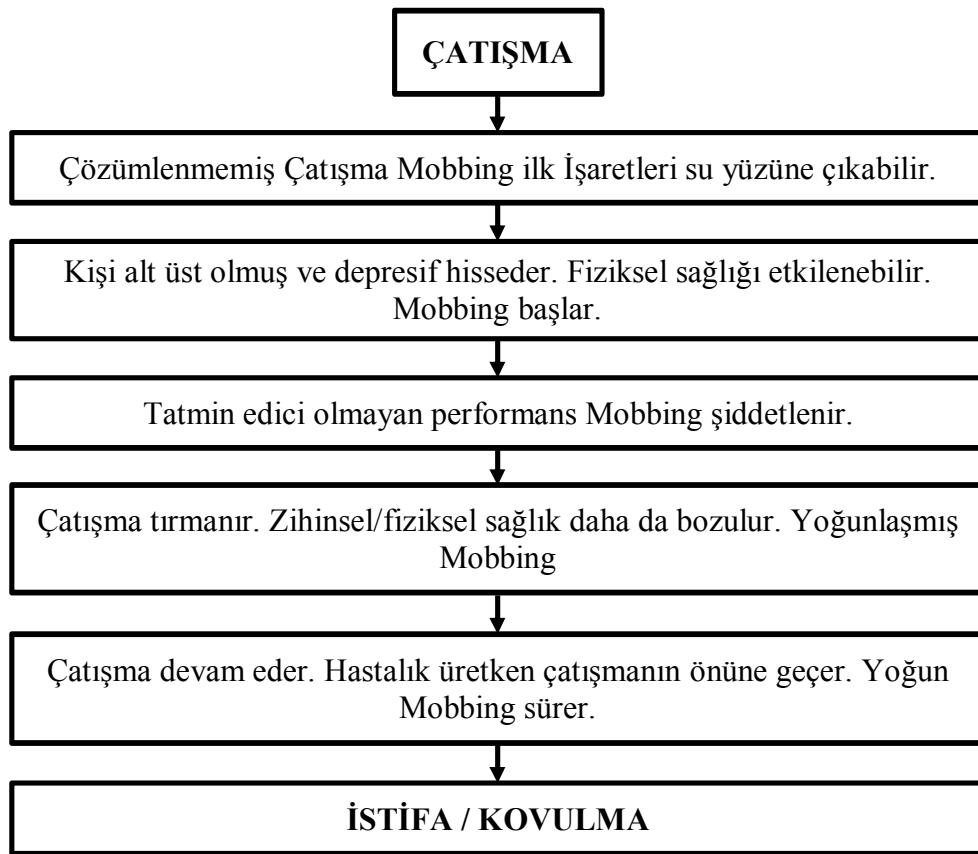
Bir organizasyon içinde karşılaşılan çatışma türleri yönetim teorileri tarafından değişik şekillerde ele alınabilir. Kapalı-sistem anlayışını esas alan ve rasyonellik ve etkinlik kriterlerini vurgulayan klasik ve neo-klasik yaklaşımlara göre, çatışmalar, organizasyonun ahenkli ve etkin işlemlerini etkileyen ve bozan durumlardır (<http://www.arge16.com/bulten/agustos.pdf>, Erişim tarihi: 26.07.2012). Bu sebeple bunların ortaya çıkmasının önlenmesi ve kısa sürede ortadan kaldırılmaları gerekir. Esasında yönetim ve organizasyon ilkelerini uygulayan bir organizasyonda çatışmanın olmaması gerekir (Koçel, 2005: 664). Ama günümüzdeki yönetim ve organizasyon anlayışında çatışmalar kaçınılmazdır. Hatta Açık sistem anlayışına göre organizasyonlarda belirli düzeyde çatışmanın olması gerekir. Çatışmanın hiç yaşanmadığı organizasyonlarda tek düzelik yaşanabileceği ve bunun da yaratıcılığı ve performansı olumsuz yönde etkileyeceği yönünde bir düşünce vardır. Bunun aksine çatışmanın çok yoğun olarak yaşandığı organizasyonlarda ise tavizlerin azaldığı, kararların gecikmeli olarak verildiği görülmüştür. Bu durum da çalışanların

performansını olumsuz yönde etkileyecektir ve çatışmalar daha önemli bir boyuta ulaşması durumunda ise organizasyonun yaşam süresi de tehlikeye düşebilir. Çatışma konusunda farklı görüşler vardır. Bunlar (Tokat ve ark., 2011: 20);

- Tahmin edilen olumsuz sonuçlar (örneğin kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi)
- Çatışma sırasında yönetimin yeteneğini kaybetme korkusu (etkin olamama, çatışma durumunda dinamizmi yitirme gibi)
- Örgütlerde sakinliğin önceden olduğu gibi yüksek bir değer olması nedeniyle hoş gitmeyen bir şekilde dikkat çekme ve göze batmadır.

Korkular yüzünden çatışmadan doğabilecek toplu sorun çözme, açıklama, yenilik yaratma gibi olumlu unsurlar ortaya çıkamamaktadır (Asunakutlu ve Zeybekoğlu, 1999: 12).

Çatışma çerçevesinde mobbing aşamaları Şekil 1’de görülmektedir.



Kaynak: Asunakutlu ve Zeybekoğlu, 1999: 21

Şekil 1. Çatışma ve Mobbing Aşamaları

1.2.1.1. Mobbing ve Çatışma İlişkisi

Leymann 1982'den bu yana sürdürdüğü çeşitli çalışmalarında, mobbing'in çatışmanın abartılmış bir hali olarak görüldüğünü ancak mobbing'in çatışmadan hemen sonra bazen de haftalar veya aylar sonra dönüşüme uğrayarak ortaya çıktığını savunur. Bununla birlikte sosyal psikoloji araştırmalarında da saldırganlık ve çatışma ile ilgili bu kadar geniş araştırmaların olmamasını, mobbing olgusunun gelişimi ve ortaya çıkışının yeni ve değişim içinde olmasına bağlar. Buna ek olarak çatışma ile ilgili araştırmalarda da birçok faktörün incelendiğini ancak çatışma sürecinin, çatışmaya katılan kişilerin sağlığına yönelik etkilerine dair hiçbir odaklanmanın olmadığını altını çizer (Leymann, 2007; Tınaz, 2008: 32). Yukarıda da belirtilmiş olduğu gibi mobbing çatışmanın devamı olarak da ortaya çıkabilir ya da mobbing sonrası çatışma da ortaya çıkabilir. Leymann (2007), işyerinde mobbinge maruz kalan bireyin, gün içerisinde stres yaşadığından bahsetmektedir. Bunun sonucu olarak da bireyin ikili çatışmalar yaşadığını söylemektedir. Dolayısıyla mobbingin hem çatışmanın sebebi hem de sonucu olabileceği görülmektedir. Bu yaklaşım çatışmanın ortaya çıkmasına ilişkin varsayımlar, çatışmanın nedenine ilişkin varsayımlar, çatışmanın yararları ile ilişkin varsayımlar, çatışmanın gelişimine yönelik varsayımlar, çatışmanın çözümü ve yönetimine ait varsayımlar ile açıklamıştır (Leymann, 2007: 17). Bu varsayımlardan birincisi çatışmanın ortaya çıkmasına ilişkin olan varsayımdır.

Çatışma hemen her yerde karşılaşılabilecek bir olgudur. Dolayısı ile çatışmayı kaçınılmaz olarak nitelendirebiliriz. Çatışmanın şiddeti ne kadar artar ise kişi üzerinde bırakacağı psikolojik etki de o kadar büyük olacak ve sonuç olarak mobbing ortaya çıkacaktır. Grup bütünlüğünün grup bilincinin olduğu yerde çatışma daha az olacaktır. Ben düşüncesi hakim olmayacaktır. Ama bunun aksine ben merkezli düşünce hakim ise çatışmanın çıkması an meselesi olabilir. Bireyler sadece kendi çıkarlarını düşünürse çıkarlarına ters düşen her durumda çatışma yaratabilirler. Örneğin iş yerinde grup çalışması hakim ise o grupta mutlaka grup düşüncesi hakim olmalıdır, herkes daha fazla öne çıkmak isterse grup bağlılığı azalır, herkes kendisi için çalışır, hata olduğu zaman da herkes bir diğerini suçlar ve çatışma ortaya çıkar.

Grup çalışmasında olması gereken ikinci en önemli nokta gruptaki bireylerin görevlerinin iyi belirlenmiş olmasıdır. Bir işi bir birey, diğeri yapar diye bırakabilir; diğeri birey ise diğeri yapar diye bırakabilir ve bu durumda iş yapılmamış olabilir. Ya da her birey kendisi aynı anda yapabilir. Bunun da şirkete zaman ve iş gücü kaybı olarak

olumsuz etkisi olacaktır. Ama iş bölümünün tam olarak yapıldığı grup çalışmalarında her iş zamanda yapılabilir ve çatışma riski de daha azalmış olur.

İkinci varsayım ise çatışmanın nedenine ilişkin varsayımdır. Çatışmanın çıkmasına neden olanlardan bir tanesi de yanlış anlaşılmalıdır. Yanlış anlaşılma genellikle iletişim kopukluklarından dolayı ortaya çıkar. Üçüncü varsayım ise çatışmanın yararları ile ilgili olan varsayımdır. Çatışmanın yararlı olması biraz da çatışmanın nasıl yönetildiğine bağlıdır. İyi yönetildiği takdirde yaratıcılığın ortaya çıkmasını da sağlayabilir. Dördüncü varsayım çatışmanın gelişimine yönelik varsayımdır. Çatışma grup çalışmasını engelleyeceği için bir an önce çözülmesi gereklidir. Yalnız çatışmanın daha da kötüye gitmemesi için gruptaki bireylerin çatışmayı engelleyecek yapıda olmaları gereklidir. Bu yapıya sahip olmayan bireylerin oluşturduğu grupta çatışmanın olması kaçınılmazdır.

Son varsayım ise çatışmanın çözümüne ve yönetimine ilişkin varsayımdır. Bir çatışmanın çözümünde etkili olabilecek şey iyi bir liderin varlığıdır. Mobbing olayının ortaya çıkmasına sebep olan en önemli şeylerden birisi de etkin bir liderin olmamasıdır. Etkin bir liderin olmadığı bir yerde genellikle çatışma yerleşik bir yere sahip olmayan bireyin aleyhine olacaktır. Çatışmanın çözümünde öncelikle çatışmanın varlığının açıkça dile getirilmesi gereklidir.

Mobbing sendromunun ilerlemesini ve yayılmasını durdurabilmek için yöneticiler, çatışmaları çözümlenmek zorundadır. Aksi halde çatışmalar, örgütlerin güç, imaj ve yetişmiş insan gücünü kaybetmesine ve esas varoluş nedeni olan amaçları doğrultusunda ilerleyememelerine neden olacaktır (Çobanoğlu, 2005: 133).

Sağlıklı bir çatışma ortam ile mobbing ortamının karşılaştırılması Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örgütlerde Uygulanan Çatışma ve Mobbing Arasındaki Farklılıklar

Sağlıklı Çatışma Ortamı	Mobbing Ortamı
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriye görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma da sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

Kaynak: Tınaz, 2008: 36

1.2.2. Şiddet

Şiddet, fiziksel güç veya kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde bir bireye ya da bir gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmasıdır. Şiddet, bir kişiye güç veya baskı uygulayarak onu, iradesinin dışında bir davranışta bulunmaya zorlamaktır. Şiddet uygulama eylemleri zorlama, saldırı kaba kuvvet, bedensel veya psikolojik acı çektirme ya da işkence şeklinde olabilir. Kısaca, bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek fiziksel ve ruhsal yönden ona zarar veren her davranış şiddettir (Tınaz, 2008: 39).

Mobbing kelimesi genellikle psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır ama mobbing davranışlarının ileri safhasını psikolojik şiddet olarak da tanımlamak mümkün olabilir. Şiddetin birey üzerindeki etkisi birden fazladır. Bir birey şiddetin direkt olarak uygulanması sonucu doğrudan doğruya hissedebilir veya bir yakınına karşı uygulanması sonucu dolaylı olarak hissedebilir veya kendisine şiddet uygulanacağını hissetmesinden dolayı şiddeti dolaylı olarak hissedebilir. Şiddeti fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, ekonomik şiddet olarak ayırmak mümkündür.

Mobbing örgütsel şiddetin en hızlı büyüyen şekli olarak görülmektedir. Saldırı amaçlı davranışların bazıları ise şu şekilde sıralanmaktadır (Tokat ve ark., 2011: 24-25):

- Kin gütmek,
- Acımasız ve zalimce davranışlar,
- Kasıtlı ve kötü niyetli davranışlar,
- Aşağılayıcı davranışlar,
- Sarsmak,

- Bağırı çağırarak iş yaptırmak,
- Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,
- Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,
- Gereksiz sorularla rahatsız etmek

1.2.2.1. İşyeri Şiddeti

İş yerinde uygulanan şiddet davranışlarını belirlemek çok geniş olabilir. Ayrıca mobbing davranışlarında olduğu gibi şiddet davranışlarının gerçekten şiddet davranışı olup olmadığı, kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir. Eskiye göre işyerlerinde yaşanan şiddet olaylarında artış olduğu bilinen bir gerçektir. Amerika Birleşik Devletleri'nde (U.S. Postal Service Commission on a Safe and Secure Workplace) Amerikan Posta Hizmetleri Sağlıklı ve Güvenli İşyeri Komisyonu (2000) tarafından yapılan geniş kapsamlı araştırmada 1999 yılı içinde 20 Amerikalı çalışandan 1'inin fiziksel şiddete, 6 çalışandan 1'inin cinsel tacize ve 3 çalışandan 1'inin sözlü tacize maruz kaldığı bulgularla saptanmıştır. Uluslararası Cinayet Mağdurları Araştırması (International Crime Victim Survey) (1996) verilerinden elde edilen bilgilere göre; Batı Avrupa, Asya, Afrika ve Latin Amerika ülkelerindeki işyeri saldırılarının sıklığının, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde görülenden çok daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Yine aynı verilerden yola çıkarak işyeri şiddetinin, çok ciddi bir iş sağlığı konusu olduğu, işverenler, araştırmacılar ve hükümetlerin bu konuya artan bir dikkatle eğilmeleri gerektiği söylenebilir (Tınaz, 2008: 41).

Yapılan araştırmalardan çıkan sonuçların da açıkça ortaya koymuş olduğu gibi şiddet hem örgütte hem de bireyde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Doğrudan doğruya şiddete maruz kalma durumlarında bireyde psikolojik bozukluğa sebep olabilir. Psikolojik bozukluk harici sağlık problemlerine de neden olabilir. Birey açısından bu şekilde olmakla beraber örgüt açısından ise işe bağlılığın azalması, verimlilikte düşme, istifa etme gibi örgütsel sorunlar ortaya çıkabilir. İşyerinde yaşanabilecek olası şiddet türlerini cinayet, tecavüz, soygun, fiziksel saldırı, tehdit, rahatsız edici mesajlar olarak sıralayabiliriz. İşyerinde yaşanan şiddeti sadece fiziksel şiddet olarak düşünmek yanlış olacaktır, şiddet denince fiziksel şiddetin yanı sıra psikolojik şiddet de düşünülmelidir. Günümüzde yapılan araştırmaların odaklandıkları noktalar da göz önüne alındığında şiddet kelimesinin hem fiziksel şiddeti hem de psikolojik şiddeti eşit anlamda içerdiği

sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla fiziksel şiddete verilen önemin aynısını psikolojik şiddete de önem verilmesi gerçeği ortaya çıkmaktadır.

1.2.2.2. Mobbing ve Şiddet İlişkisi

İş yerinde karşılaşılabilecek şiddetin en yaygın görülen türünden birisi mobbing'tir. Bir örgütte saldırgan yapıya sahip bir bireyin kendisinden daha üstün yeteneğe sahip kişiye karşı veya bir grup sadece bir kişiye karşı tehdidi ortadan kaldırmak amaçlı davranışlarda bulunabilirler. Bu tip davranışlar bireyin iş yaşamını zorlaştırır. Aşağılayıcı davranışlar, sadece kendi bildiğinin doğru olduğunu iddia etmek, sürekli eleştiri, bağırarak iş yaptırmak şiddet davranışlarına örnek olarak gösterilebilir. İş yerinde psikolojik şiddet, kamu ve özel sektörde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozan, onların işten uzaklaşmasına veya uzaklaştırılmasına neden olan her türlü kaba muamele olarak tanımlanabilir. Mobbing saldırgan, mütecaviz ya da hakaret edici davranışlarla gücü kötüye kullanarak mağdurun, aşağılanmasına neden olmaktadır. Mobbing'le, mağdurun özgüveni zayıflatılır ve onun, kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanılır (Tınaz, 2008: 46).

Son yıllarda örgüt psikolojisi ile ilgili sıkça mobbing kavramının üzerinde durulmaya başlanmıştır. Mobbing; yıldırma, sindirme, psikolojik şiddet olarak birçok terimle karşımıza çıkmaktadır. Mobbing'in doğurmuş olduğu sonuçlar arasında ise verimsizlik motivasyon eksikliği, çatışmalar yer almaktadır. 1998'de ILO (Uluslararası Çatışma Örgütü) tarafından yayınlanan Duncan Chappel ve Vittorio Di Martino'nun yazdığı 'Violence at Work' (işyerinde şiddet) adlı raporda mobbing (psikolojik taciz) ve bullying (zorbalık) adam öldürme ve bilinen diğer şiddet hareketleriyle beraber incelenmektedir (Tınaz, 2008: 47).

1.2.3. Stres

1.2.3.1. Stres Kavramı

Stres kavramı Latince "estrica", eski Fransızca "estrece" sözcüklerinden gelmektedir (Morgan, 1993: 5). Kavram, 17. Yüzyılda felaket, bela musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ye 19. Yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres, nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisi

ile biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2011: 265).

Günümüze kadar stres farklı şekillerde tanımlanmaya çalışılmıştır. Strese kavram olarak baktığımızda; insan organizmasını zorlayan olumsuz durumlarda organizmanın bu olumsuz duruma karşı direnç göstermesidir. Organizmanın gösterdiği bu tepkiye stres denir (Ağma, 2007: 17).

Stres, vücuda yüklenen herhangi bir özel olamayan isteme karşı, vücudun tepkisi olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2001: 1). Stres, olumlu ya da olumsuz duygular yaşamamıza neden olabilir.

Ertekin'e göre stres; psikolojik, sosyal, kültürel yada fizik ajanlarının organizmada oluşturduğu değişiklik durumudur. Ertekin çalışmasında stres sözcüğünü iki ayrı anlamda kullanmaktadır (Ertekin, 2006: 6). Bunlardan birincisi, insanın ya da bir başka organizmanın tehlike içinde bulunduğu etmenler ve koşullara göre dengenin bozulduğu bir durumu anlatmak içindir. İkinci anlamda ise, organizmanın dengesini bozabilecek tüm etmenleri kapsayacak genişlikteki kullanımındır.

1.2.3.2. Mobbing ve Stres İlişkisi

Baltaş ve Baltaş'a göre; stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Karşı karşıya kaldığı tehdit ve zorlanmalar karşısında birey kendini korumaya yönelik tepki verir. Verdiği bu tepki genelde 'savaş' veya 'kaç' biçiminde adlandırılır (Baltaş ve Baltaş, 1993: 23).

Gökçe (2008)'e göre ise stres, sıkıntı yaratan olaylar karşısında kişinin yaşadığı tepki süreci olarak ifade etmiştir. Ayrıca işyerinde stres kaynakları da şu şekilde sıralanmıştır (Gökçe, 2008: 57):

- görev yapısına ilişkin stres kaynakları,
- yetke yapısına ilişkin stres kaynakları,
- üretim yapısına ilişkin stres kaynakları,
- kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynakları,
- rol yapısına ilişkin stres kaynakları,
- kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarıdır.

Örgütlerde sosyal stres kaynakları, hem eşit hem de eşit olmayan güçler arasında yer almaktadır. Bu güçler arasında stres nedenlerinin ortaya çıkmasından dolayı bir dengesizlik oluşmaz. Ancak genelde aynı konumda bulunanlar veya bir amir

altında çalışanlar arasında ortaya çıkan çatışmanın neden olduğu stres, bu duruma taraf olanların sağlığını etkilemektedir.

Çalışanların yaptıkları işe veya rollerine uygun olmayan arzuları ve beklentileri örgüt içindeki haklar, imtiyazlar ve konumlar söz konusu olduğunda asabiyete ve strese neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu stres, zamanla grup içinde çatışmalara yol açmaktadır. Böylelikle çalışanlar arasında ilişkiler zayıflamaya başlar ve bir ‘günah keçisi’ bulma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaç ise mobbingi doğurmaktadır (Gökçe, 2008: 58).

Mobbingin farklı bir noktası ise stres kaynağı ve bu kaynağa verilen tepkilerden doğan yeni stres kaynakları ile bir döngü oluşturmasıdır. Bireyin sosyal stres kaynağına tepki verirken, elinde olmadan başka bir stres kaynağı yaratmış olma durumudur. Yani mağdur, yıldırıcı (mobbing) davranışa tepki verdikçe saldırganın da başka olumsuz davranışlar gösterme durumudur (Tokat ve ark., 2011: 28).

1.3. Mobbing’in Belirtileri

İşyerinde psikolojik taciz davranışları sadece sosyo-ekonomik, kültürel ve fiziksel yönden zayıf olan çalışanlara yönelik değil, aynı zamanda farklı, başarılı ve yeni işe başlamış çalışanlara karşı da olabilmektedir. Bu tür davranışlar olumsuz ve istenmeyen davranışlar olup, birçok araştırmacı tarafından birbirine yakın tanımlamalar farklı gruplandırılmıştır.

Heinz Leymann, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını, mağdur üzerindeki etkileri açısından beş grupta toplamıştır (Leymann, 1996):

- Kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştiri,
- Sosyal ilişkilere saldırı; çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi,
- İtibara saldırı; asılsız söylenti, hoş olmayan imalar,
- Mesleki durumuna saldırı; nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi,
- Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi,

Einarsen ve Raknes tarafından olumsuz davranışlar olarak işyerinde psikolojik taciz davranışları aşağıdaki gibi gruplandırılmıştır.

- Kişiyeye yönelik psikolojik taciz
- İŖe yönelik psikolojik taciz
- Sosyal yalnızlaştırma
- Fiziksel Ŗiddet
- Cinsel taciz

1.3.1. Davranışsal Belirtiler

Etik dıŖı davranışlar, örgüt içerisinde çeŖitli nedenlerle meydana gelen çatışmalar, saldırgan davranışlar ve davranışsal sorunları ifade etmektedir. Hangi nedenlerle ve hangi düzeyde çıkmış olursa olsun etik dıŖı davranışlar örgütsel yaşamın kalitesini, çalışanların motivasyonunu, performansını, bağlılığını ve tatminini olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 96).

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiyeye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeŖitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fisiltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder.
- İŖe geliŖ gidiŖ saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Birey, diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dıŖı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırılmaz.

- Bireyin dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.
- Bireyin işle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

1.3.2. Fizyolojik Belirtiler

Mobbing'in fizyolojik belirtileri ise (Tınaz, 2006);

- Beyinle ilgili: Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi.
- Hafıza kaybı, dikkati toplama-yamama ve uykusuzluk.
- Deriyle ilgili: Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- Gözlerle ilgili: Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- Boyun ve sırtla ilgili: Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- Kalple ilgili: Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- Eklemlemlerle ilgili: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- Sindirim sistemiyle ilgili: Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- Solunum sistemiyle ilgili: Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- Bağışıklık sistemiyle ilgili: Organizmanın savunma yapılarında zayıflama.

1.4. Mobbing'in Çeşitleri

1.4.1. Dikey Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz vakaları ağırlıklı olarak dikey hiyerarşik ilişki çerçevesinde gerçekleşir. Bu ilişkide taraflardan biri amir konumunda iken diğer ona bağlı bir ast konumundadır. Amir-Ast ilişkisi sürecinde psikolojik taciz davranışı yukarıdan aşağı (amirden asta) bir şekilde gerçekleşebileceği gibi nadiren de olsa taciz eğilimi aşağıdan yukarı (asttan amire) doğru da yönlendirilebilir. Veriler taciz davranışının ağırlıklı olarak amirlerden kaynaklandığını göstermektedir (De Falco ve ark., 2003: 25).

Hiyerarşik düzen tüm organizasyonlar için geçerlidir. Üst-ast ilişkisi rekabet toplumlarında daha ön planda bir başka rekabetin yaşanmasını sağlar. Genellikle baskın taraf amirlerdir. Çok nadir olarak da bir alt tabakadan bir takım etik dışı hareketlere rastlanmaktadır. Geçmişten farklı olarak günümüzde üst-ast ilişkisi ve bunlarla ilgili

davranışlar çok fazla ön plandadır. Hatta gitgide medyatikleşmektedir. Bunun sebebi, işten çok işverenin tutumu ile ilgilidir.

1.4.2. Yatay Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz bir çok durumda aynı düzeydeki çalışanlar arasındaki çekişme veya rekabetin bir aracı olarak kullanılabilir. Çalışanlar arasındaki çekişme nedeni yetki veya sorumluluk çatışmasına olabileceği gibi daha başarılı çalışanların cezalandırılması isteği de olabilir. Özellikle katı bürokratik bir kültüre sahip şirketlerde örgütsel kültür daha kıdemli çalışanların iş arkadaşları üzerinde psikolojik taciz davranışı sergilemesine zemin hazırlayabilmektedir (Riguzzi, 2001: 28).

Yatay düzeydeki kıskançlıklar, dedikodular, çatışmalar, rekabet ve kişisel antipatiler gibi psikolojik taciz davranışları amirden kaynaklanan taciz davranışına karşı çok daha agresif olabilmektedir. Bunun temel nedeni taraflar arasındaki çekişmenin formel olmaktan ziyade enformel bir zeminde gerçekleşmesidir. Bazı araştırmacılara göre, özellikle işgücü piyasasındaki rekabetin yoğunlaştığı ve iş bulma olanaklarının sınırlandığı dönemlerde psikolojik taciz davranışı daha yaygın bir risk olma eğilimindedir (Ferrari, 2004: 6).

Çoğu durumlarda psikolojik tacize hedef olan kişinin sosyal imajına zarar verir. Bu durumlar çoğunlukla ast kişinin üstüne istemeyerek de olsa ters düşmesi, yaşadığı çatışma nedeniyle yanlış kararlar verme ve alaya alınma şekline dönüşür. Tacizin sınırı belli olmadığından alaya alınabilececek her şey konu olabilir. Örneğin fiziksel görünüş, etnik kimlik vb. Ayrıca bu sebeplerden dolayı da asılsız iddialar oluşabilir.

Durumun yönetime bildirilmesi çoğu zaman gecikmelidir. Çünkü organizasyon gücünü elinde bulunduran amir, astları arasındaki bu tarz bir tacizin bir üst komutaya bildirilmesi hoş bir şey olmadığı gibi bunun cesaret gerektiren bir konu olduğu ve işin ucunda bu bildirim yaptığını için işten atılmayı göz önüne alma gerektirdiği bilinmektedir. Ayrıca bilinmektedir ki birçok kurum yada kuruluşta kayırcılık, ayrımcılık, rüşvet vb. etik olmayan davranışlar yaygındır. Bu da mobbinge davetiye çıkaran en büyük güçtür.

1.4.3. Düşey Psikolojik Taciz

Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri psikolojik taciz vakalarıdır. Üstler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.

1.5. Mobbingin Özellikleri

Aslında Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır ve davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbingin en belirgin özelliklerini (<http://tr.wikipe-dia.org/wiki/mobbing>, Erişim: 27.07.2012);

- Kasıtlı olarak yapılması,
- Sistematik olarak tekrarlanması,
- Uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olması
- Çalışanı işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi,

oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalar sonucunda ise mobbing'in özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Leymann, 1996, Schuster, 1996, Einarsen, 1999):

- Süreklilik ve sıklık: İş yerinde mobbing, birini yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlı ve sürekli yapılan girişimlerdir.

- Denge: Mobbing eşit güçler arasında görülmemektedir. Mobbingin gerçekleşmesi için mağdurun iş yerinde karşılaştığı olumsuz davranışlardan kendini koruyamayacak duruma gelmesi gerekmektedir.

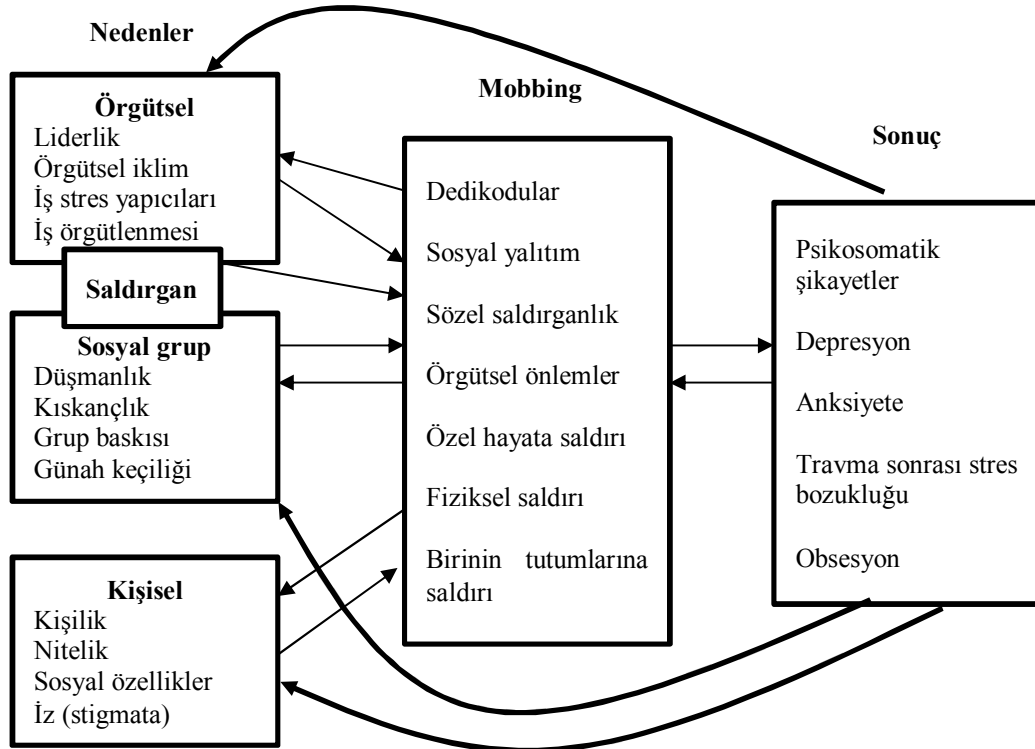
- Çeşitlilik: Mobbing'de yaş, cinsiyet veya sektör belirleyici değildir. Yapılan araştırmalarda (Leymann, 1996, Schuster, 1996, Einarsen, 1999) örgütlerde yıldırma yaşanmasında yaşın ve cinsiyetin değişken olduğu ve yıldırmada belirleyici rol oynamadığı ortaya çıkmaktadır.

- Saldırganlık: İş yerinde mobbingin amacı, mağduru iş yaşamından dışlamaktır. İş yerinde mobbing, pasif ve aktif saldırganlık sonucu gerçekleşir. Bu durum saldırganın kişiliği ile ilgilidir. Aktif saldırganlık, belirgin bir biçimde mağduru hedef aldığından hemen kendini belli eder. Ancak pasif saldırganlığın fark edilmesi daha güçtür ve başa çıkmak da bu nedenle daha zordur.

1.6. Mobbing Nedenleri

Mobbing'in işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, yanlış personel seçimi ve işe alımı, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır. Ancak sadece bu nedenlerin mobbing'e yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de mobbing sebebidir (Tınaz, 2006: 115-116);

- Psikolojik tacizin, disiplinin ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının düşürülmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikler,
- Şikâyet prosedürünün işletilememesi,
- Liderlik vasıflarında zayıflık,
- Birini suçlama ve bir suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması ya da çok düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesi.



Kaynak: Gökçe, 2008: 26

Şekil 2. Mobbing Nedenleri ve Sonuçları

Şekil 2’de mobbing’in nedenleri ve sonuçları gösterilmektedir. Nedenlerine bakıldığında mobbing oluşumunda, örgütsel ve sosyal faktörler, saldırgan ve mağdur kadar önemli birer faktör olduğu görülmektedir. Mobbing’in oluşum sürecinde dedikoduların, sosyal yalıtımın, sözel saldırganlığın, örgütsel önlemlerin, özel hayata saldırının, fiziksel saldırının ve birinin tutumlarına saldırının yapılmasını kapsadığı görülmektedir. Sonucunda ise psikosomatik şikayetlerin, depresyonun, anksiyetenin, travma sonrası stres bozukluğunun ve obsesyon’un görüldüğü gözlenmektedir.

1.7. Mobbing Süreci ve Aşamaları

Çalışma hayatımızda “Psikolojik Taciz”, “Mobbing”, “Yıldırma” olayları ile en az bir veya birkaç kez karşılaşmışsınız. Bazen direkt bize karşı yapılan bir mobbing davranışı olmasa bile çalışma arkadaşlarımızdan birisine karşı yapılan bu davranışlara izleyici olarak katılmışsınız.

Mobbing mağdurları başarısızlıkları sonucu bu tarz davranışlara maruz kalmamışlardır tam tersine yapmış olduğunuz tüm iyi niyetli çalışmalar yanlış anlaşılabilir, üstünüz tarafından beğenilmeyebilir ya da çalışma arkadaşlarınızla anlaşmazlığa düşmüş olabilirsiniz. Bu gibi çatışma durumlarında eleştirilere maruz kalabilir ama sadece dinlemekle yetinebilirsiniz. Kendini ifade edememenin tek sebebi kendine olan güvensizlik değildir, bunun haricinde işten ayrılma korkusu veya ileride olası terfinize gölge düşürmemek olabilir. Bu gibi durumlarda birey dışarıya karşı söyleyemediklerini içine atar ve içinde savaş vermeye devam eder. İlerideki olası terfiniz için yapmış olduğu bu fedakârlık ileride psikolojik problem olarak bireye geri dönecektir. İçinizdeki duygu fırtınaları zaman içerisinde belki dinecektir fakat bırakmış olduğu izler devam edecektir. Ayrıca içinize atıp da söyleyemediğiniz duygularınız sürekli olarak çalışma hayatınızda sizi etkileyecektir. Ve çalışma ortamı huzursuz bir hal almaya başlayacaktır.

Mobbing olgusunda en önemli maddelerden birisi süreklilik arz etmesidir. Örneğin bu yaşanan olayların sadece bir kereliğe mahsus olmadığını ve sürekli bir şekilde devam ettiğini düşünelim. İşinizi zamanında ve tam olarak yapmanıza rağmen takdir görmüyorsanız aksine ağır eleştirilere maruz kalıyorsanız artık dayanılmayacak bir mobbing olgusunun içindediniz demektir. Bazı kişilere göre sınırları zayıf olan kişi bu gibi olaylardan etkilenir ve psikolojisi bozulur, yalnız bunun için sınırlarınızın çelikten yapılmış olması gereklidir. Bu gibi davranışları kabullenmek demek duygusal

ve bedensel olarak acı çekmenin hayatımızın bir parçası haline geldiğini kabullenmek demektir. Mobbing sadece psikolojik olarak değil, psikolojik problemler sonucu sağlığımızı etkilediği içinde bedensel acıya sebebiyet verecektir.

Mobbing dünyada çok uzun zamandan beri var olmasına karşın Türkiye’de yeni yeni dillerde dolanmaya başlamış bir sözcüktür. Dolayısı ile içimizde eskiden beri var olan, fakat yeni telaffuz ettiğimiz bu sözcük maalesef gerektiği kadar benimsenememiştir (Tınaz, 2008: 7). Bize düşen ise bu olguya gereken önemi verebilmek için ışık tutmaktır. Genellikle iş yerinde yaşanan stresler, mobbing olarak adlandırıldığında ‘batı’ özentisi olarak tanımlanmaktadır.

İş yerinde karşılaştığımız bu gibi durumlar maalesef normal iş stresi olarak adlandırılmaktadır. Basın yayın organları ve internet vasıtasıyla karşılaştığımız haberlerde Türkiye’de psikolojik tacize uğrayanların Avrupa ülkelerine oranla çok daha fazla olduğunu, çünkü sindirme, yıldırma, yalıtma ve aşağılama yoluyla kişiyi işten çıkarmaya zorlamanın bir yönetim biçimi olarak benimsendiğini görmekteyiz. Ayrıca insan kaynaklarını günümüzde farkındalık yaratmadaki önemi bu derece büyük iken mobbing e verilen öneminin bu kadar az olması da büyük bir tezatı simgelemektedir.

Uluslararası kabul görmüş adıyla “mobbing”, ya da Psikolojik Taciz böyle sinsi bir olgudur. Grupça uygulanan şiddet olarak da tanımlanabilen bu olguyu, İsveç’teki çalışmaları sırasında keşfeden ve bu konudaki çalışmalarıyla tanınan endüstriyel psiko-bilimci ve psikiyatrist Dr. Heinz Leymann, mobbingi ilk kez 80’li yıllarda Almanya’da kamunun dikkatine tüm ayrıntılarıyla sunmuş, tanımlamış ve konunun ciddiyetini gözler önüne sermiştir (www.mobbingturkiye.net, Erişim tarihi: 27.07.2012).

Psikolojik Taciz sendromu, haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. Bu, kişinin yöneticilerinden, örgütünden, üstleri, eşitleri veya astlarından birinin öbürlerini de sistemli, uzun süreyle ve sıkça zorbaca davranışlar için örgütleyerek, kişiye karşı cephe (çete) oluşturmasıdır. Örgüt bu davranışı görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı için kurban, çok sayıda güçlü kişi karşısında kendisini çaresiz görür ve Psikolojik Taciz gerçekleşir. Sonuç daima zarar görme; fiziksel veya zihinsel sıkıntı ya da hastalık, sosyal sorunlar ve en çok da işten çıkarılmadır (www.canaktan.org, Erişim tarihi: 27.07.2012).

Leymann'a göre vurgulanması gereken nokta, Psikolojik Tacizin zaman geçtikçe daha çok acı veren bir süreç olduğu, sinsice başlayan ve hızla ilerleyen bu eziyetin maddi ve manevi kayıplarının yükselmesidir.

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir (Tınaz, 2008: 62). Mobbing de en önemli nokta devam edilmesine izin verildiği sürece devam edeceğidir. Leymann, Psikolojik Taciz sürecini beş aşamalı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu aşamalar aşağıda açıklanmıştır.

1.7.1. 1. Aşama: Tanımlama

Çatışma, bu aşamada çatışma olarak tanımlanabilecek tetikleyici kritik bir olayın ortaya çıkması gerekmektedir. Mobbing çatışmanın ilerlemiş hali olarak da tanımlanmaktadır. Bu aşamada süreç, henüz psikolojik taciz niteliği kazanmış değildir. Ancak sergilenen davranış, kısa süre içerisinde psikolojik taciz davranışına dönüşebilir. Bu evrede mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmeyebilir (Leymann, 2007, <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012; Tınaz, 2006: 80).

1.7.2. 2. Aşama: Anlaşmazlık

Saldırgan eylemler, daha önce de belirtildiği gibi Psikolojik Taciz sürecinde ortaya çıkan davranışların tümünün, kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Bununla birlikte taciz edici davranışlar, hemen hemen her gün ve uzun bir süre düşmanca bir amaçla devam ederse; normal günlük iletişim içinde ortaya çıkan davranışlar olarak kabul edilebilir. Bu davranışlar, zaman içerisinde şekil değiştirerek kişiyi, grup içerisinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir (Leymann, 2007, <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012; Tınaz, 2006: 80).

1.7.3. 3. Aşama: Saldırganlık

İşletme yönetiminin devreye girmesi yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da, bir önceki aşamada ortaya çıkan duruma önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış yargılayıp suçu, yalnız bırakılan psikolojik taciz mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimini benimseyebilir. Bu noktada

yönetim, negatif döngü içindeki yerini almış olur. Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikler yerine, kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açılımlar üretmeye başlarlar. Bu aşamada yönetim, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü” sorumluluğunu reddederek psikolojik taciz süreci içerisindeki yerini alır ve döngüye katılır (Leymann, 2007, <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012; Tınaz, 2006: 80).

1.7.4. 4. Aşama: Kurumsal Güç

Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalanma, psikolojik tacize maruz kalan kişi, psikolojik taciz nedeniyle karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog veya psikiyatristten destek almaya çalışırsa ve diğerleri bu durumdan haberdarsa özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde kişinin durumu hakkında geliştirilen yanlış yorumlar daha da artar. Bu aşama özel önlem taşır. Çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda psikolojik taciz kurbanları “zor insan”, “paranoyak kişilik” veya “akıl hastası” olarak damgalanırlar (Leymann, 2007, <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012; Tınaz, 2006: 80). Yönetimin yanlış algısı ve psikolojik tacizle ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanıları, bu negatif döngüyü hızlandırır. Kişi iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, sürekli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılması yolu tercih edilir. Hemen hemen her zaman bu aşamanın sonunda işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır (Laçiner, 2006, www.turkishweekly.net, Erişim tarihi: 27.07.2012).

1.7.5. 5. Aşama: İşin Sonlandırılması

İşine son verilme. İşyerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması veya inanılmak istenilmemesi, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olaylarla ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır. Bu olayın sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler (Leymann, 2007, <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012; Tınaz, 2006: 80).

Bu süreçten her birey farklı etkilendiği için, etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmelidir.

1.8. Mobbing'in Etkileri

Mobbing eylemleri sadece mağduru değil örgütleri de etkilemektedir. Mağdur üzerinde yaratılan fiziksel ve psikolojik etkiler, mağdurun görev aldığı örgütteki iş performansını düşürecek, işten ayrılmasına neden olacaktır. Bunlar da örgütün, yeni eleman bulma, işi daha uzun sürede yapma, hatalı işleri düzeltme gibi sebeplerle, maliyetlerinin artmasına neden olacaktır.

Mağdur tiplerinden bazılarının karakteristik özellikleri (Aldıg, 2011: 28):

- Dalgın: Etrafında olan bitenin farkında değildir.
- Neşeli: Arkadaşlarını eğlendirir, güldürür. Devamlı neşelidir.
- Gerçek dost: Herkesle iyi geçinir, içten duygularla yaklaşır. Popülerliği kıskançlığa neden olur.
- Günah keçisi: Grup içinde her türlü suç üzerine atılır. Eleştirilerin değişmez hedefi odur.
- Kendini beğenmiş: Kendisini herkesten üstün görme eğilimi vardır. Çok önemli biri olduğuna inanır. Çoğu kez böyle olmadığını göstermek isteyenlerin tacizine uğrar.
- Uşak: Her zaman amirini mutlu etmek ister. Bu tarz davranışlar diğer çalışanların tacizde bulunmaları için ortam yaratır.
- Dürüst iş arkadaşı: Çok dürüst ve doğrudur. Ancak dürüstlüğü nedeniyle açıkça her problemin üstüne gitmesi rahatsızlık yaratır. Dürüstlüğü birtakım kişilerin işine gelmediği için mobbing kurbanı olmaya adaydır.
- Hipokondriyak: Hastalık hastası olarak tanımlanan bu kişi, sürekli şikayet eder. Bu yakınmalar sıkıntı vermeye başladığı için hedef haline gelir.

Psikolojik taciz, bu tür tutum ve davranışlara uğrayan kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik acıdan çeşitli sonuçlar yaratır. Ortaya çıkan yaygın etkiler arasında stres, kaygı, endişe ve gerilim, işyerinde sosyal dışlanma hissi, güven kaybı ve saygınlık kaybı, kişisel ilişkilerin bozulması veya kaybolması, baş ağrıları, sırt ağrıları, karın ağrıları, depresyon, iş performansının bozulması öncelikli olanlarıdır (Fleck; 2002; 12).

Bireysel açıdan psikolojik tacizin özellikle anti-sosyal davranışlara yol açtığı, aile ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Bir çok durumda mağdur işini kaybetmektedir. Sınırlı da olsa mağdurun intihar girişimi içeren eylemlerde bulunduğu kaydedilmektedir. Buna ilave olarak psikolojik tacize uğrayan çalışanların yetki kullanamamak, öfke, sinirlilik, konsantrasyon bozukluğu, güven

kaybı, panik atak, stres kaynaklı psikolojik travmalar gibi sonuçlar gözlenmiştir (Noring; 2000; 216). Tablo 2’de mobbingin genel sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Mobbingin Genel Sonuçları

Ekonomik sonuçlar	Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları. İşin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı.
Sosyal sonuçlar	Sosyal imajın zedelenmesi. Depressif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi. Mesleki kimliğin yitilmesi. Aile içinde de zamanla başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey olarak algılanması
Ruhsal ve fiziki sağlığa ilişkin sonuçlar	Depresyon. Anlamsız korkular ve heyecanlar. Yüksek tansiyon. Dikkati toplayamama. Ellerin terlemesi ve titremesi. Baş ve sırt ağrıları. Mide-bağırsak rahatsızlıkları. Terk edilmişlik duygusu. İştahsızlık, zayıflama. Özgüven ve özsaygının yitilmesi. Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb. Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Kaynak: Tokat ve ark., 2011: 57

1.8.1. Aileler Açısından

Mobbingin bireye verdiği zarardan daha çok aileye verdiği zarardır. Bunun nedeni sosyal yaşamda herkes bir aile üyesidir. Aile bireyleri birbirlerini sıkı takip ederler. Herhangi bir davranış bozukluğu görüldüğünde bunun temeldeki sebebi araştırılmak ve çözülmek gerekir. Mağdur için bu bir imaj meselesidir.

Mobbing’in yaşam kalitesine yönelik etkilerine bakıldığında, bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği; bunun etkilerini de ailesinde, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülür. Birey şaşkınlaşır, beceriksizleşir, korkmaya, utanmaya ve çekinmeye başlar. Bu durum sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerde de devam eder (Gökçe, 2010: 8).

1.8.2. Örgüt Açısından

Mobbing, tabandan tavana kadar örgütün bütününe etkiler ve adı konulamayan birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karmaşanın oluşumuna yol açar. Yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol belirsizliği, sosyal iklimin yetersizliği gibi faktörler

mobbing nedeni olan örgütsel faktörlerdir. Önceleri bir veya birkaç kişinin, birine düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel mobbing sonucunda (Gökçe, 2008: 11);

- işe bağlılık tutumlarında önemli ölçüde bir düşüş yaşanır. Çalışanlar arasındaki uyum bozulurken, tam bir güvensizlik ortamı oluşur.

- Çalışanların şikâyeti artar.

- Moral bozukluğu örgütte kanser gibi yayılır. Çalışanların motivasyonu kalmaz, gayretleri azalır.

- Çalışanların iş tatmini kalmaz. İnisiyatif kullanmaları sekteye uğrar, yaratıcılıkları ölür.

- Çalışanların işle ilgili tüm istekleri kaybolur.

- Çalışanlar mobbing'e maruz kalmamak için dikkatlerini şirketin hedeflerinden ve kendi görevlerinden çekip ayakta kalma taktiklerine ve manevralarına verdikleri için iş verimi düşer.

- İş arkadaşları arasında güven ve saygı azalır. Çalışanlar arasındaki ilişkiler gevşer, takım çalışması bozulur, biz siz anlayışı yaygınlaşır.

- İş atmosferi bozulur.

1.8.3. Ekonomik Açıdan

İşyeri şiddeti çalışanlar arası ilişkilerde, işyerlerinde ve tüm iş çevrelerinde önemli ve sıklıkla uzun dönemli bozulmalara neden olmaktadır. İşyeri şiddetinin doğrudan maliyeti çalışanların katlandığı iş kaybı ve güvenlik boyutunda iken, dolaylı maliyeti işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, ürün kalitesinde düşme, firma imaj kaybı ve müşteri sayısında düşmedir.

Gözlemlenen diğer maliyetler (Tan, 2005: 58):

- Mağdurun sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması,

- Sigorta masraflarında artış,

- İşsizlik,

- Nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları,

- Devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması

- Erken emeklilik oranının artması,

- İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz sonucunda mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum

- Mağdurun kaba ve şiddet kullanan bir birey haline gelmesi sonucunda boşanmış ve parçalanmış ailelerin bulunduğu bir toplum,
- Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı.

1.9. Mobbing Sürecinde Yer Alanlar

1.9.1. Mobbing Uygulayanlar

Genellikle antipatik bir kişiliğe sahiptirler. Mobbingciler genellikle kendi itibarlarını yükseltmek ve ihtirasları uğruna kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler. Korku ve güvensizliklerini bir başkasına çamur atarak yenmeye çalışırlar. Kendilerinin vazgeçilmez olduğuna inanırlar. Mobbingciler örgüt hiyerarşisinde güç uygulama ayrıcalığına sahip olduklarına da inanırlar. Narsist bir kişiliğe sahiptirler. Mobbing yapanlar birini daha iyi çalıştığı ya da daha çok sevildiği için kıskanabilirler. Performansları kendilerinden daha iyi daha üretken birisi ile kıyaslanacağı için yetenekli olana karşı psikolojik şiddet uygulamayı tek çıkar yol olarak görebilirler (Tokat ve ark., 2011: 50).

Mobbingi uygulayanlar (Tınaz ve ark., 2008: 38);

- iki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanı seçen,
- bir mobbing ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızılaşması için ellerinden geleni yapan,
- mobbingin, karşısındaki bireyde yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz bir şekilde bilen ve kabul eden,
- hiçbir suçluluk duygusu duymayan,
- sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını zanneden,
- suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

1.9.2. Mobbing Mağdurları

Tınaz (2008)'e göre mobbing, cinsiyet ve basamak farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde, tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgu olduğundan dolayı, hedef kurban olma riski herkes için geçerlidir.

Leymann'a göre ise mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hissedendir. Mobbinge maruz kalan bazı kişilerin, genellikle çalışma yaşamlarında zeka, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı, örgüte bağlılık, işe bağlılık gibi pek çok olumlu özelliğe sahip oldukları doğrultusunda bulgular saptanmıştır. Bir başka grup araştırmada ise, bazı mobbing mağdurlarının, pek çok iyi ve üstün özelliklerine rağmen, 'kurban zihniyetli' bir başka deyişle içine düşürüldükleri durumun karmaşık gerçekliğini anlamaya çalışmak yerine olayları kabullenen kişiler olduklarına ilişkin sonuçlar saptanmıştır (Tınaz, 2008: 105).

Mobbing mağduruna bu düşünceyi hissettirecek davranışların genelde kabul edilen bir düşünce olan eleştirel baskı olarak kabul etmek yanlış olacaktır. Mağdurun işe bir kez olması halinde bile geç geldiği zaman azarlanması, her yapmış olduğu işte eksiklik görülmesi ve kabul edilmemesi eleştirel baskıya örnek oluşturabilir. Yalnız durum her zaman açık olmayabilir bazen mağdur gizli bir baskı altında bırakılabilir.

1.9.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alanlar, iş arkadaşları, yöneticiler ve işverenler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan kimi zaman ise sürece katılan kişi olarak ifade edilmiştir (Tokat ve ark., 2011: 55). Genelde mobbing mağdurunun yardıma ihtiyacı vardır. Ancak bazen çekingen olmasından bazen de gururundan dolayı yardım istememektedir. Bu yüzden mobbingin önüne geçilememekte ve engellenememektedir. Ayrıca mobbingi uygulayan ve uğrayanın dışında bir de bunu görüp, farkında olup izleyici konumunda olan kişilerde vardır. Mobbing izleyicilerin ortak özelliklerine bakıldığında ise (Tokat ve ark., 2011: 55);

- Mobbing süreciyle hiç ilgileri yok gibi gözükken iş arkadaşları, yöneticiler veya ast konumundaki işgörenler, gerçekte mobbing uygulayanlarla birlikte. İkiyüzlü kişilerdir.

- Mobbing olgusuna ilişkin herhangi bir sorumluluğu kabul etmekten kaçınırlar, ancak süreç içerisinde kendilerini arabulucu olarak gösterirler.

- Kendilerine çok güvenen kişilerdir, taraflardan birine duyduğu yakınlığı açıkça belli ederler veya ikisine de kesinlikle yavaşmazlar.

- Bazen de çatışmanın anahtar kişiliği konumundadırlar.

1.10. Mobbing İçin Alınacak Önlemler

1.10.1. Genel Önlemler

Psikolojik taciz tartışmaları hızla popüler hale gelmektedir. Bu durum konuya ilgiyi artırmakla kalmamakta, esasen “psikolojik taciz” oluşturmeyen davranışlarında bu yönde iddialara konu edilmesine zemin hazırlamaktadır.

İşletmeler bu süreç karşısında konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır.

Bu düşüncelerden hareketle, işletmelerce alınabilecek önlemler aşağıda özetlenmiştir (<http://www.tisk.org.tr/images/yayinlar/yay321/kitap.pdf>):

- Çalışan ve yöneticilerin konuyla ilgili eğitim almaları ve farkındalık oluşturulmasına yönelik işletme içi çalışmalar yapılması,
- İşletmenin psikolojik taciz konusunda temel politikalarının oluşturulması,
- Toplu iş sözleşmelerinde psikolojik taciz konusunda düzenlemelere yer verilmesi,
- Psikolojik taciz uygulamasına maruz kaldığını düşünen çalışanların işletme içi müracaat ve şikayet mercilerinin, yöntemlerinin ve inceleme usullerinin belirlenmesi ile bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi,
- İşyeri yönetmeliklerine psikolojik taciz uygulamaları ile ilgili hükümler ilave edilmesi,
- Disiplin suç ve cezalarında konuyla ilgili düzenlemeler yapılması,
- Psikolojik taciz uygulayanlar ve haksız yere psikolojik taciz iddiasında bulunanlar hakkında yaptırımların belirlenmesi (disiplin cezası, şartlarının oluşması halinde işverenin bu kişilerden tazminat talebi, iş sözleşmelerinin geçerli ya da haklı nedenlerle feshi vb.).
- Mağdurları koruyucu önlemlerin belirlenmesi (işyerinin ya da biriminin değiştirilmesi, sağlık desteği sağlanması vb.)
- Disiplin Kurulları'nın bu konuda devreye alınması,
- İşyeri hekimlerinden destek alınması, mağdurların tıbbi açıdan ön değerlendirilmelerinin ve yönlendirilmelerinin yapılması (Bu uygulama psikolojik taciz iddialarının doğrulanması ve sağlık yönüyle ispatı açısından önem taşımaktadır.),
- İş güvenliği uzmanlarının bu konuda bilinçlendirilmesi (İş güvenliği uzmanları doğrudan ilgili görünmeseler bile, çalışanlarla ilişkilerinin yoğunluğu dikkate

alındığında olası psikolojik taciz olaylarının gözlemlenmesinde ve işletme yönetiminin uyarılmasında önemli rol oynayabileceklerdir.),

- İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında “psikolojik taciz” le ilgili konuların tanım ve hukuki boyutları ile ele alınması,

Psikolojik taciz uygulamaları ve hatta iddiaları, diğer işyeri sorunlarından daha ağır fiili ve hukuki sonuçlar yaratabilme potansiyeline sahip görünmektedir. Konunun bir diğer önemli yanını, işletmelerin haksız iddialarla karşı karşıya bırakılmaları ve bu iddialar nedeniyle, kurumsal kimlik ve marka değerlerinin ağır zararlara uğrayabilmesi oluşturmaktadır (Tokat ve ark., 2011: 27).

Psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilecek olayların, taşıdıkları “magazinsel boyut” ve kamuoyunun konuya ilgisi göz önünde bulundurulduğunda özellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerin kamuoyu gündemine hiç de istenmeyen şekilde getirilmeleri uzak bir ihtimal değildir.

Bu ihtimalin ortaya çıkmasında ise iddiaların gerçek olup olmaması, fazla önem taşımamaktadır. İşletme içinde yapılacak çalışmaların tüm aşamalarında hukukçuların katkı ve desteğinin alınması özel önem taşımaktadır.

1.10.2. İşletme Politikasıyla Alınabilecek Önlemler

İşletme politikasının belirlenmesi, çalışanların yapmak ve yapmamakla yükümlü oldukları davranışları belirlemeleri açısından bir kılavuz oluşturur. Çalışanlara uygulanabilecek ödül ve ceza uygulamalarının dayanak normunu oluşturur. İşletme ve çalışanlar arasında bir güven ilişkisi kurulmasını sağlar. Psikolojik taciz başlatma girişimleri yönünden caydırıcı etki yaratır.

1.10.3. Toplu İş Sözleşmesiyle Alınabilecek Önlemler

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir (2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.2).

“İşin gerekleri ve çalışma ilişkilerinin yürütülmesi; çalışanların onur ve saygınlığının; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı veya rencide edici süreklilik kazanmış psikolojik taciz olarak nitelenecek ağır kusurlu davranışlarla zedelenerek zarara uğratılmasına haklı bir gerekçe oluşturmaz.

Bu toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işyerlerinde çalışan kapsam dışı personel dahil olmak üzere tüm çalışanlar, çalışma ilişkilerinde birbirlerinin onur ve saygınlığına azami özen göstermekle yükümlü olup, sözleşme tarafları bu tür tutum ve davranışların engellenmesinde ve vukuu halinde çözüme kavuşturulmasında işbirliği içinde hareket edeceklerdir.”

1.10.4. Personel Yönetmeliğinde Düzenlemeyle Alınabilecek Önlemler

Toplu iş sözleşmesi uygulanmayan işyerleri açısından, tüm çalışanları kapsayan, temel çalışma koşullarının belirlendiği dokümanlar ise işyeri personel yönetmelikleridir. Bu kapsamda, işyerlerinde uygulanmakta olan mevcut personel yönetmeliklerine, toplu iş sözleşmelerine benzer şekilde aşağıdaki düzenlemenin eklenmesi mümkündür.

“İşin gerekleri ve çalışma ilişkilerinin yürütülmesi; çalışanların onur ve saygınlığının; yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı veya rencide edici süreklilik kazanmış psikolojik taciz olarak nitelenecek ağır kusurlu davranışlarla zedelenerek zarara uğratılmasına haklı bir gerekçe oluşturmaz.

Tüm çalışanlarımız, çalışma ilişkilerinde birbirlerinin onur ve saygınlığına azami özen göstermekle yükümlü olup, bu tür tutum ve davranışların engellenmesinde işverenle işbirliği yapacak, psikolojik tacize maruz kaldığı yahut tanık olduğunda derhal işyeri yetkililerini bilgilendirecektir.

1.10.5. Şikâyet Yollarının Belirlenmesi

Çalışanların psikolojik taciz iddialarının hangi usul ve yöntemlerle inceleneceği ve sonuçlandırılacağı önem taşıyan konular arasındadır. Psikolojik tacize uğrayan ya da tanıklık yapan çalışanın, bu gibi durumlarda hangi yolları izleyeceği konusunda bilgi sahibi olması halinde (<http://www.tisk.org.tr/images/yayinlar/yay321/kitap.pdf>);

- Sorunun işletme içinde çözümü,
- Fiillerin daha ağır sonuçlara yol açmadan önlenmesi,
- İşyeri yönetiminin hızlı müdahale etmesi ve
- İşveren sorumluluklarının zamanında yerine getirilebilmesine imkan sağlanmış olur.

Bu sürecin kurgulanmasında üç temel adım önerilmektedir.

- Psikolojik tacize dayalı şikâyetlerde müracaat yolları ve şeklinin belirlenmesi,
- Şikâyetlerin incelenmesi usulünün belirlenmesi,
- Şikâyetlerin sonuçlandırılması

1.11. Hukuksal Açıdan Mobbing

Mobbing Türk hukuk sisteminde, Türk Ceza Kanunu, iş kanunu ve borçlar kanunu çerçevelerinde incelenmektedir. Ceza hukuku açısından rahatsız edici davranışların ceza sayılabilecek davranışlardan olup olmadığı yönünde incelemeler yapılmaktadır (Bilgili, 2012: 6). İş hukuku açısından ise rahatsız edici davranışlar neticesinde feshedilen iş sözleşmesinin feshinin haklı fesih olup olamayacağı yönünde incelemeler yapılmaktadır.

1.11.1. Ceza Hukuku Açısından Mobbing

Ceza hukukunun en temel prensiplerinden birisi; kanunsuz suç ve ceza olmayacağı prensibidir. Yani, kanunda tanımlanmamış olan hiçbir eylem toplumun örf ve adetlerine, ahlak kurallarına aykırı olsa ve çalışanı önemli ölçüde rahatsız etse ve zarar verse bile suç kabul edilemez ve cezalandırılmaz. Bu prensip; keyfi suçlamaların, cezalandırmaların ve eşitliğe aykırı cezai yargılamaların önlenmesi için zorunlu bir prensiptir. Bunun sonucu olarak örneğin; kişinin sürekli dedikodusunu yapmak, dışlamak ve konuşmamak, alay etmek gibi davranışlar cezai yaptırımlara yol açmazlar. Ancak aşağıda belirtileceği gibi, bu davranışlar sonucunda iş hayatı kişi açısından çekilmez hale gelmişse, iş akdinin haklı nedenlerle feshi sonucunu doğurabilirler (Akaydın, 2009: 75).

Akaydın'ın belirtilmiş olduğu gibi dedikodu, bireyi dışlamak, alay etmek gibi davranışlar toplum tarafından hoş karşılanmayan, yapılmaması gereken davranışlardır ve bir yaptırımı yoktur. Bu gibi davranışların cezası toplum tarafından genellikle kınama yolu ile verilir.

Türk ceza mevzuatında mobbing eylemini açıkça suç sayan bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak bazı suçların duruma göre mobbing ile örtüşebileceği ve bu durumda da eylemin cezalandırılacağı söylenebilir. Bu eylemlerden bazıları (Bilgili, 2012: 17);

- intihara yönlendirme suçu (TCK md. 84),
- kasten yaralama suçu (TCK md. 86-87),

- eziyet suçu (TCK md. 96),
- cinsel saldırı suçu (TCK md. 102),
- cinsel taciz (TCK md. 105),
- cebir kullanma (TCK md. 123),
- kişilerin huzur ve sükununu bozma suçu,
- hakaret suçu (TCK md. 125).

1.11.2. İş Hukuku Açısından Mobbing

İş hukuku açısından mobbingin en önemli maddelerinden birisi mobbing sonucu bireyin iş sözleşmesini haklı fesedip etmediğidir. Çünkü mobbing mağduru eğer işi haklı yere fesheder ise tazminat hakkına da sahip olacaktır. Gene aynı şekilde işçi işverenin haksız olduğunu kanıtlar ise tazminatın yanı sıra işe geri alınma hakkını talep etme şansına da sahip olabilecektir (Akaydın, 2009: 76). Yalnız unutulmaması gereken bir nokta vardır ki, mobbing mağduru aynı işveren ile o işyerinde tekrar çalışma isteği çok fazla olmayabilir. Gene aynı şeyleri yaşayıp psikolojik olarak çökmek istemeyecektir. Bir diğer önemli nokta ise her mobbing mağduru mobbing mağduru olduğunun farkında olmayabilir. Zaten mobbing uygulayıcıların asıl amaçlarından birisi de budur denilebilir. Eğer mobbing mağduru bunun farkında değil ise işte yaşadığı olumsuzlukların kaynağının sadece kendisinde olduğunu düşünebilir, kendine güveni azalabilir. Daha da kötüsü sorunun kendisinde olduğunu düşünmesinden dolayı o işyerine kabahat bulmaz ve aynı sorunlarla her iş yerinde karşılaşabileceği düşüncesinden dolayı iş hayatında başarısız olabilir. Dolayısı ile mobbing mağdurunun kurban olduğunun fark etmesi bile aslında mobbing olayından kurtulmasında bir adım olacaktır. İş yerinde uygulanan baskı sadece işveren ve işçi arasında da olmayabilir; iki çalışan arasında da karşılaşılabilecek bir durumdur. İşveren harici diğer çalışanların da birey üzerinde uygulamış olduğu baskı sonucu işten ayrılmalarda da birey haklı bulunabilir ve hatta psikolojik baskı sonucu verilen istifa dilekçeleri geçersiz sayılabilir (Bilgili, 2012: 19). Hukukta bu ve bunun gibi benzer örneklerle karşılaşmak mümkündür.

1.11.3. Uluslararası Belgeler

Avrupa insan hakları sözleşmesinin sosyal haklarına ilişkin karşılığını oluşturan Avrupa sosyal şartı bir uluslararası anlaşma niteliği taşımaktadır. Türkiye'deki görünümü ise anayasanın 90/5. Maddesinde şu ifadeyle görülmektedir:

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile anayasa mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır.”

Avrupa birliğinin psikolojik tacizle ilgili araştırma, rapor, karar ve yönergeleri mobbing konusunda önemli metinlerdir. Bunlardan Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 sayılı kararı, 83/391/EEG sayılı Konsey Yönergesi, 2000/43/EG, 2000/78/EG ve 2002/73/EG sayılı yönergeler sayılmaktadır (Bilgili, 2012: 20)

1.11.4. Mobbingin Tazminat Boyutu

İş yerinde yaşanan rahatsızlıktan dolayı maddi ve manevi zarara uğrayan kişi, zarara neden olan eylemi gerçekleştiren kişiden, zararının tazmin edilmesini talep edebilir. Bu zarar, ilgili eylem nedeniyle uğranılan maddi zarar (özellikle de mağdur bu nedenle isten ayrılmak zorunda kalmışsa) veya bu nedenle uğranılan manevi zarar da olabilir. Tazminat miktarı her olayda bağımsız olarak ve hakimin takdiri ile belirlenmekle birlikte; tazminat hukukumuzda hakim, tazminatın zenginleştirici olmaması prensibi gereği çok yüksek miktarda tazminatlara hükmetmemektedir (Akaydın, 2009: 77).

Mobbing ile karşılaşılan bireyin bu gibi davaları açabilmesinde mağduriyetin uzun bir süre boyunca devam ediyor olması, psikolojik destek almış olması, kanıtlarının olması, şahitlerin olması gibi etkenler önemli yere sahiptir. Yalnız uzun süre göreceli bir kavram olduğu için kişiden kişiye değişiklik gösterebilecektir. Ya da bireyler arasındaki kişilik farklılıkları bir bireyin daha fazla dayanıklı olması, diğerinin hassas olması yada birisinin vurdumduymaz bir kişiliğe sahip olması bir olayın mobbing olarak kabul edilip edilmemesinde farklılık gösterecektir.

Mobbing her ne kadar iş hayatında veya hukukta yeni yaygınlaşmaya başlanan bir olgu olmuş olsa da aslında önceden beri hayatımızda farklı isimlerle her zaman

olmuştur. Yalnız her mobbing davranışı hukuksal açıdan değerlendirilmemektedir. Örneğin bir işyerinde bireye iş arkadaşları tarafından uygulanan ayrımcılık davranışı iş yerinde önemli bir problem olarak algılanıp yöneticiler tarafından çözülmeye çalışılabilir ama hukuksal açıdan bir yaptırım olmayacaktır.

1.12. Mobbinge Mücadele Etme Yolları

Mobbing bir veya birkaç kişiyi diğer kişiler tarafından hedef haline getirerek yapılan sistematik bir saldırganlıktır. Mobbing mağdurları, ailelerini, örgütü aslında bütün toplumu rahatsız eden bir olgudur (Tınaz, 2008: 42). İşte bu durumla karşı karşıya kalan birey veya örgüt mobbinge mücadele de bir takım önlemler almak zorundadır. Bu kısımda bunlara değinilecektir.

1.12.1. Bireysel Mücadele

Mobbing sürecinde erkekler ve kadınlar tepkilerini farklı biçimde gösterirler (Arpacıoğlu, 2004: 4). Kadınlar konuşarak ve yazarak, erkekler ise öfke, şiddet, bağırıp çağırma ve zaman zaman saldırganlık yoluyla tepkilerini açığa vurur. Mobbing yaşayan kişilerin endişe, üzüntü ve moral çöküntüsü içinde olmaları doğaldır. Ancak, mobbing kurbanları tüm yaşamlarını bu şekilde sürdüremezler. Bu süreçte bireylerin ayakta kalabilmesi için bir takım önlemler almaları gerekmektedir. Aksi halde kendilerini geri dönülmez bir psikolojik bozukluk içinde bulabilirler.

Araştırmacılar mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerin, en az düzeyde zarar görmeleri için, aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır (Arpacıoğlu, 2004: 4):

- Zorbalığa açıkça itiraz edilmeli ve taciz edici söz ve davranışların önüne geçilmelidir. İlgili işgörenin yanına güvenebileceği ve gerekirse tanıklık edebileceği bir iş arkadaşı verilmelidir.

- Olaylar, verilen anlamsız emirler ve uygulamalar yazılı olarak kaydedilmelidir.

- İlk fırsatta zorbalılar yetkili üst orunlara rapor edilmeli, eşit konumda ve üst ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirilmelidir.

- Gerekirse tıbbi ve psikolojik yardım alınmalı ve bu önlem kanıt olarak gösterilmelidir.

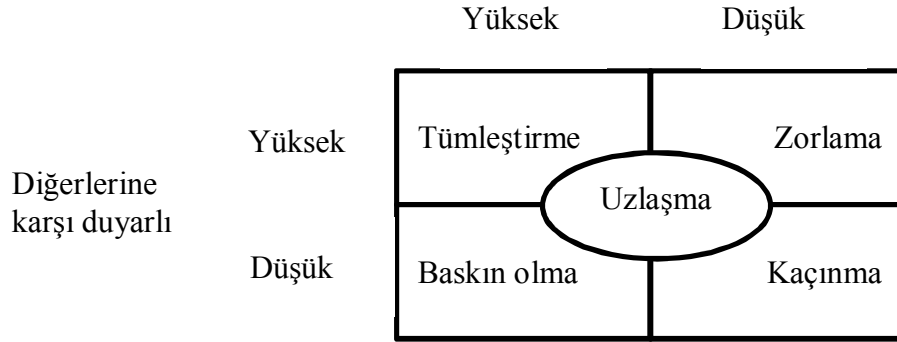
- İşgören iş arkadaşları ile durumu paylaşmalı, çünkü onlarda aynı şekilde rahatsız olabilirler, böylece grupça başvuru daha etkili olabilir.

- İşgören kendine güvenmeli ve değişimin değerine inanmalı ve sevdiği unsurlardan güç almalıdır.

- İşgörene stresle başa çıkma yolları öğretilmeli veya yardımcı olunmalıdır. İyi ilişkiler mobbing için önemli bir önlem olabilir. Meditasyon, yoga, gevşeme veya nefes tekniklerinden yararlanmalıdır.

- Zorbalarla konuşurken rahat olabilmeleri için işgörene duyarlılık eğitimi verilmelidir. Kendine güven, gerektiğinde dinlenme ve hak arayabilme ve gerektiğinde hayır diyebilme gücünü geliştirme ancak bu tür bir eğitimle olanaklı olabilir.

Bunların yanı sıra mağdurun yakın çevresi yani ailesi, eşi, dostu, akrabası ve arkadaşları mağduru içinde bulunduğu çaresizlikten kurtarabilir veya en az zararı görmesini sağlayabilir.



Kaynak: Gökçe, 2008: 52

Şekil 3. Mobbing'de bireysel mücadele

Bireysel mücadele de, mağdur içine düştüğü kötü durumdan kurtulmak için, çatışmalarda yararlanılan 'sakınma', 'uzlaşma', 'zorlama', 'uyuma' ve 'işbirliği yapma' stratejilerinden yararlanmaktadır.

Yakın çevre, mobbinge maruz kalan kişi ile yürüyüşe çıkabilir, sinemaya gidebilir, yardımcı kitaplar önerebilir, kart veya çiçekler gönderebilir. Bunlar mağdur için çok değerli katkı ve armağanlardır. Bunların yanı sıra yakın çevre, yasal danışman önerebilir, avukat isimleri bulabilir hatta randevu alabilir. Bunlar kişinin yanında durmayı ifade eden en güzel yöntemlerdir (Gökçe, 2008: 53). Kurbanın yakın çevresi ile bütünleşmesi, onların kendisini anladığından emin olması önemli bir destek oluşturmaktadır.

1.12.2. Örgütsel Mücadele

Mobbing'in yönetim tarafından görmezden gelinmesi bu olgunun büyümesine etki eden en önemli faktörlerden biridir. Örgütlerde çatışmalar, anlaşmazlıklar kontrolden çıkarsa eğer, bunun geri dönüşü birey açısından olduğu gibi örgüt açısından da zor olabilir. Bu durum göz önüne alındığında mobbing ile bireysel mücadelenin yanı sıra örgütsel mücadelenin de olması gerekmektedir.

Öncelikle örgüt içinde mobbinge neden olan çatışmayı yönetme yolları uygulanmalı, çatışmayı yönetme mekanizmalarına işlerlik kazandırılmalıdır. Bu yol ve yöntemlerden bazılarını şöyle sıralayabiliriz (Tokat, 1998: 15-16):

- Çatışan gruplar yüz-yüze bir araya getirilerek sorunları bütün yollarıyla ele alıp tartışabilirler,
- Çatışan tarafları kendi grup veya bireysel amaçlarının ötesinde daha kapsamlı ve önemli bir amaç etrafında toplayarak işbirliği yapmaları sağlanabilir,
- Örgüt yapısından kaynaklanan çatışmalarda örgüt yapısı değiştirilerek ilişkiler farklılaştırılabilir,
- Nesnelliğine güvenilen bir üçüncü kişinin veya grubun hakemliğine başvurulabilir,
- Kısa dönemli hesaplar yerine uzun dönemli işbirliğinin taraflara getireceği yararlar vurgulanarak, sorunlar çözümlenebilir ve zaman içinde anlaşmanın gerçekleşmesi sağlanabilir.

Örgütsel yapı, rol ve ilişkilerden kaynaklanan mobbing baskısını azaltmak için, yeni amaçlar oluşturmak, duygusal destek sağlamak, sosyal programlar oluşturmak ve danışmanlık hizmetleri sunma gibi bireyin duygusal ve psikolojik yönden gelişmesini sağlayabilecek çalışmalar yapılmalıdır (Tokat, 1998: 17). Çünkü, örgütte psikolojik şiddeti önlemek, yönetimin karşılaştığı en güç sorunların başında gelir. Bunun için bir yöntem çerçevesinde hareket etmek gerekmektedir.

Örgüt yönetiminin aşağıdaki on iki ilkesi, mobbing sendromunu önleyebilecek daha özenli ve destekleyici bir ortam oluşturmasına yardımcı olabilir (Tokat, Cindiloğlu ve Kara, 2011: 64):

- Örgütün amaçlarını ve işgörenlere nasıl davranılacağını açıklayan bir hedef saptaması. Bütün işgörenlerin aynı safta tutan bir görüş ve değerler saptaması.
- Örgütün yapısı: Açıkça tanımlanmış raporlama sisteminin oluşturulması.
- İş tanımları: Görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olması.

- İşgören politikaları: Beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olması.

- Disiplin konuları: Hızlı, tarafsız ve kalıcı olması.

- İşgörenler de örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş, bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olması.

- İşe yeni girenler, sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitlilikle başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olması.

- İş eğitimi ve işgören gelişimi: Bütün işgörenler için çok önemli ve değerlidir. Sistem, değişen çevrenin gereksinimlerini karşılar. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmesi.

- İletişim: Açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.

- Katılım, ekip çalışması, yaratıcılık, karar verebilme, güven, yetkilendirme: Örgüt hedeflerine ulaşmada işgören katılımını olanaklı kılan en üst düzeye çıkaracak yapılar bulunması.

- Sorun çözme/aracılık: Her düzeydeki sorunu çözmek için bir mekanizma olmalı. Sorunun gerçekten çözümlenip çözülmediğinin izlenmesi.

- Çalışanlara Yardım Programı: örgütte bir Çalışanlara Yardım Programının olması, bunun yokluğunda, davranışsal risk tayini ve yönetimini içeren bir eşdeğeri bulunması.

Örgütteki önemli kimselerin durumdan haberdar olması ve bunun yanında eylemi zaman geçirmeden durduracak ve çözüm prosedürlerini başlatacak bir yöntemin bulunması gerekmektedir.

Örgütün mobbing konusunda bilinçlendirilmesiyle, çalışanların iş doyumunu ve örgüte olan bağlılıkları sağlanmış olur. Bununla birlikte gereksiz işgören harcamalarının da önüne geçilmiş olunur. Tınaz ve arkadaşlarına göre, örgütte insan gücü kaynağına, mevcut sermayelerinin öncelik sırası içinde önemli bir yer ayıran örgütler, herhangi bir şekilde yaratılan mobbing sürecinden etkilenen mağdurların, bu süreçten olabilecek en az zararlı çıkmaları için gerekli tüm girişimlerde bulunmaktan da kaçınmayacaklardır (Tınaz ve ark., 2008: 189).

Güvensizliğin, düşük moralin ve zayıf bir örgüt kültürünün bir örgütün ürün veya hizmet üretip satma kapasitesi üzerinde çok önemli etkisi vardır. Yüksek işgören hareketi, yeniden istihdam ve kaybedilen deneyimleri kazanabilmek için yeniden eğitim

verilmesi nedeniyle masraflar birikir. Şunu da eklemekte yarar var ki avukat, mahkeme ve tazminat giderleri oldukça ağırdır. Ancak, bunların hepsinden önemlisi, sağlıklı ve insancıl bir örgüt değerinin kaybıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. MOBBİNG İLE İLGİLİ OLARAK YAPILAN BİRTAKIM AKADEMİK ÇALIŞMALAR

Çakır (2006), “İşyerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasını Türkiye’deki ilk 500 sanayi şirketi arasında merkezi İstanbul’da bulunan 208 şirketin mali işler departmanı üzerine uygulamıştır. Çalışmasında Türkiye’deki iş yaşamında görülen mobbing eylemlerinin işten ayrılmalara etkisinin bulunup bulunmadığını saptamayı amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi, ki-kare ve t-testlerini kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda mobbing’e uğrayan kişilerin işten ayrılma kararı vermedikleri, ancak iş tatminlerinin azaldığı ve buna bağlı olarak iş ile organizasyona bakış açılarının olumsuz yönde değiştiği sonucuna varmıştır.

Şahin (2006), “Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” adlı çalışmasını Türkiye’de faaliyet göstermekte olan özel ticaret bankaları üzerine uygulamıştır. Çalışmasında mobbingin organizasyonel sonuçlar üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında faktör analizi yöntemini kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda mobbingin en fazla çalışanın iş tatmini ve verimlilik karşıtı davranışları sergileme düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Turan (2006), “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma” adlı çalışmasını özel, kamu ve üniversite hastanelerinde görev yapan sağlık personelleri üzerine uygulamıştır. Çalışmasında çalışanların psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları ve bunun verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ile ilişkisini saptamayı amaçlamıştır. Yöntem olarak z testi, tek yönlü ANOVA ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre psikolojik yıldırma davranışlarının verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Bingöl (2007), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasını kamu kurumlarında çalışan ulaşılabilen 32 kişi üzerine uygulamıştır. Çalışmasında işyerinde maruz kalınan yıldırma davranışlarının tespit

edilmesi ve yıldırmanın oluşumunu, nedenlerini ve etkilerini saptamayı amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak kar topu örnekleme yöntemi kullanmıştır. Analiz olarak survey yöntemini uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda işyerinde yıldırmaya (mobbing) maruz kalan kişilerin, kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkileyen davranışların, sosyal ilişkilerine, itibarına, yaşam kalitesi ve mesleki duruşuna saldırıyı temsil eden davranışlar ve kişinin doğrudan sağlığına saldırı niteliğinde davranışlar olduğu sonucuna varmıştır.

Demir (2007), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: ‘Bir Örnek Olay’” adlı çalışmasını Kocaeli ilindeki özel bir hastanede çalışanlar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında, işyerlerinde psikolojik teröre maruz kalan çalışanların ne gibi tepki gösterdikleri ve nasıl bir çözüm yolu bulduklarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada örnek olay yöntemi kullanılmış ve bulgular analizlerle anlamlandırılmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışanların yıldırma davranışları ile karşılaştıklarında öncelikli olarak yıldırma yapanla konuşup olayı netleştirmek ve çözüm bulamadığı takdirde bir üst yetkiliye başvurma eğiliminde oldukları, bunun birlikte yıldırma (mobbing) yüzünden işlerini bırakmadıkları sonucuna varmıştır.

Arslan (2007), “İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara’da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama” adlı çalışmasını Ankara ilinde faaliyet gösteren bankalar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında yöneticilerin, çalışılanların ve insan kaynakları bölümünün mobbing olgusu üzerine dikkatlerini çekmeye çalışıp, mobbing sürecinin etkilerini ve sonuçlarını vurgulamayı amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi, regresyon analizi ve Anova testleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda hem işletme hem de çalışan için oldukça olumsuz bir tablo çıkmıştır. Bu durumun engellenebilmesinin, hem örgütün hem de çalışanların beraber yapacakları çalışmalara bağlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kocaoğlu (2007), “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasını İstanbul ili sınırları içindeki 3 farklı kamu kurumu üzerine uygulamıştır. Çalışmasında mobbing’in (yıldırma) çalışanların motivasyonu, devamsızlık eğilimleri, işe yönelik davranışları arasında anlamlı ilişki olup olmadığını öğrenmeyi amaçlamıştır. Çalışmasında Kruskal-Wallis, Mann Whitney U, Chi-Square testleri ve korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışılan

sektörün motivasyon açısından anlamlı bir farklılık göstermemesine karşın, mobbing uygulamaları açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tayyar (2008), “İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmasını Ankara’da finans sektöründe faaliyet gösteren bir kamu bankası üzerine uygulamıştır. Çalışmasında uygulama alanına giren işletme çalışanlarındaki iş stresi ve iş performansı ile işyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) uygulamaları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör, regresyon ve korelasyon analizini kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda bankaların çalışanlarının genel olarak psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalmadıkları gözlenmiştir. Ayrıca çalışanların iş stresi ve iş performanslarının psikolojik yıldırma ile aralarında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varmıştır.

Aydın (2008), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması” adlı çalışmasını Ankara ilinde kamu sektöründe çalışan 224 kişinin üzerine uygulamıştır. Çalışmasında LIPT ölçeği kullanılarak Ankara ilindeki çalışanların yıldırma algılarının düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır. Yöntem olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemlerini kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda toplam ölçek puanları bakımında katılımcıların son 10 yıl içinde çalıştıkları işyeri sayısı arttıkça yıldırma algılarının arttığı sonucuna varmıştır.

Kaya (2009), “İşletmelerde Yıldırma Davranışları (Mobbing): İzmir’deki 5 Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Araştırma” adlı çalışmasını İzmir’de faaliyet gösteren beş yıldızlı şehir otellerinde çalışanlar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında şehir otellerinde çalışanların yıldırma olgusuna yönelik algılarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi, t-testi, One-way Anova testini kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda İzmir ilindeki beş yıldızlı şehir otellerinde, yıldırma olgusunun şiddet/sıklık düzeyi açısından düşük olmakla birlikte, yaygınlık açısından yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2009), “Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İli Örneği” adlı çalışmasını dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine uygulamıştır. Çalışmasında yıldırma olgusunun turizm sektöründeki boyutlarının tespit edilmesi ve yıldırma davranışının iş stresine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi yöntemi kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar, işe yönelik

olumsuz davranışlar ve psikolojik ve fiziki şiddet davranışları olmak üzere üç yıldırma davranışı boyutu ortaya çıkmıştır. Bu boyutlardan işe yönelik olumsuz davranışlar ve psikolojik ve fiziki şiddet davranışları iş stresi üzerinde etkili olurken, kişiliğe yönelik olumsuz davranışların iş stresi üzerinde herhangi bir etkisi olmamasına rağmen, bu boyutlardan kişiliğe yönelik ve işe yönelik olumsuz davranışların iş tatmini üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. İş stresinin de iş tatminini negatif yönde etkilediği bulunmuştur.

Tekçe (2010), “Yıldırma Olgusu ve Yıldırma İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Bankacılık Sektörü Örneği” adlı çalışmasını Kayseri ilinde faaliyet gösteren özel bankaların çalışanları üzerine uygulamıştır. Çalışmasında kişilik özellikleri ile yıldırma (mobbing) davranışına maruz kalma arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasında faktör analizi ve one-way anova yöntemlerini kullanmıştır. çalışmasının sonucunda kişilik özellikleri ile mobbinge maruz kalma algısı arasındaki ilişkiye işaret eden korelasyon katsayısını negatif bulmuştur. Buna göre, en yüksek kişilik puanına sahip bir kişilik sergileme ihtimal arttıkça, mobbing davranışına maruz kalma algısının azaldığı sonucuna varmıştır.

Uysal (2010), “Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları; Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmasını Manisa ilindeki kamu kurumlarında çalışanlar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında Manisa kamu kurumlarında çalışan personelin yıldırma ve boyutlarını yaşayıp yaşamadıklarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmasında t-testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) yöntemlerini kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda genel olarak kamu çalışanlarının yoğun bir yıldırma yaşamadıkları belirlenmiştir. Ancak görev yeri değişkeni açısından kendini gösterme boyutu ve sağlığa saldırı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur.

Gök (2011), “Prevalans ve Davranış Mobbing Türleri: Bir Araştırma Bankacılık Çalışanları” adlı çalışmasını 2008 – 2009 yılları arasında İstanbul’da bankacılık sektöründe çalışan 384 kişi üzerine uygulamıştır. Çalışmasında banka çalışanlarının mobbinge maruz kalıp kalmadığını araştırmayı amaçlamıştır. Yöntem olarak bağımsız örneklem t testi, tek yönlü Anova ve faktör analizini kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda banka çalışanlarının mobbinge maruz kaldığı sonucuna varmıştır. Mobbinge maruz kalanların en çok karşılaştıkları durumun işyeri zorbalığı olarak belirlenmiştir.

Özkan (2011), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doymu İlişkisi” adlı çalışmasını İzmir ilindeki kamu kurumlarında çalışanlar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında işyerinde yıldırma (mobbing) mağduru çalışanların maruz kaldıkları yıldırma ile demografik özellikleri, iş doyumları, iş doyumsuzlukları, yaşam doyumları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi ve tek yönlü varyans (Anova) analizini kullanmıştır. Çalışmasında sonucunda olarak işyerinde yıldırma (mobbing) ile iş doymu ve yaşam doymu arasında negatif yönde, işyerinde yıldırma (mobbing) ile iş doyumsuzluğu ve duygusal dengesizlik kişilik özelliği arasında ise pozitif yönde ilişki saptanmıştır.

Aldıg (2011), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma” adlı çalışmasını merkezi Ankara ilinde, bölge müdürlüğü İstanbul ilinde olan kamu kurumunda çalışanlar üzerine uygulamıştır. Çalışmasında kurumlarda çalışan bireyler son zamanlarda çok sık rastladığı mobbing konusuna, mobbingin türlerini (boyutlarını), organizasyon, aile ve ülke üzerindeki etkilerini, ne ölçüde etkide bulunduğu, aralarındaki ilişki ve ilişkinin yönünün belirtilmesini amaçlamıştır. Çalışmasında yöntem olarak faktör analizi ve tek yönlü varyans analizini (Anova) kullanmıştır. Çalışmasının sonucunda faktörlerdeki değişken maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak anket çalışmasının yapıldığı bu kurumda yıldırma (mobbing) uygulamasının bu analizde faktör yüklerine göre sıralandığında, yöneticiler tarafından düşük şiddette astlarına ve diğer çalışanlara karşı, öncelikle kişinin kendini göstermesine ve iletişimine, daha sonra kişinin itibarına yönelik bir sonraki aşamada kişinin yaşam kalitesine ve mesleki konumuna, sosyal ilişkilerine son olarakta kişinin sağlığına yönelik uygulandığı tespit edilmiştir.

Karcioğlu ve Çelik (2012), “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmalarını Erzurum ili şehir merkezinde 10 farklı bankanın şubelerinde çalışan kişiler üzerine uygulamıştır. Çalışmanın amacı, mobbingin, mağdurun bulunduğu örgüte olan bağlılığını ne yönde etkileyeceğidir. Çalışmalarında betimsel araştırma modelini kullanılmışlardır. Yöntem olarak ise Cronbach alpha katsayısı ve korelasyon analizini kullanmışlardır. Çalışmanın sonucunda mobbing davranışları ile örgütsel bağlılık ve üç bileşeni (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Poyraz ve Aksoy (2012), “Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde

Uygulama” adlı çalışmalarını Kütahya il merkezindeki özel banka çalışanları üzerine uygulamışlardır. Çalışmalarında, uygulama kapsamına alınmış olan sektördeki mobbing uygulamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit etmeyi amaçlamışlardır. Yöntem olarak faktör analizi, kare ve korelasyon analizini kullanmışlardır. Çalışmalarının sonucunda mobbinge uğrama düzeyi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ters yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkmaktadır. Başka deyişle, çalışanların mobbing uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinde azalma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YILDIRMANIN İŞTEN AYRILMALARA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Bu bölümde çalışmanın amacı, önemi, evren ve örnekleme, çalışmanın kapsamı, veri toplama araçları ile verilerin çözümleme teknikleri açıklanmaya çalışılacaktır.

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışma da bankacılık sektöründe mobbing eylemlerinin çalışma hayatında nasıl yaşandığı ve hangi boyutta olduğunu araştırmak ve bu davranışlara maruz kalanların işten ayrılmalarına neden olup olmadığını saptamak amaçlanmıştır.

3.2. Çalışmanın Önemi

Çalışma da bankacılık sektöründe mobbing eylemleri baz alınarak çalışanların iş hayatında yaşadığı bu sıkıntılara ışık tutması ve çalışanların yaşadığı bu sıkıntıları biraz olsun ortadan kaldırması açısından önemlidir.

3.3. Çalışmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın evrenini 2012 yılında Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışanlar oluşturmaktadır. Özel banka kuruluşu İstanbul merkezli, Adana'da bölge müdürlüğü olan kuruluşlardır. Anket, ilk aşamada belirlenen 167 kişiye dağıtılmıştır. İki hafta sonra geri dönen anket sayısının 123 olduğu görülmüştür. Buna rağmen anketi geçerli sayılan 100 kişi üzerine analiz yapılmıştır. Örneklem seçilirken rastgele düşünülmüş ve herhangi bir departman ya da grup seçilmemiştir. Bu bakımdan geçerlilik ve güvenilirliği vardır.

3.4. Çalışmanın Kapsamı

Çalışmanın evreni, 2012 yılında Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankaların tüm şubelerinde çalışan (departman ayırt etmeksizin) kişiler ile

sınırlandırılmıştır. Çalışma da kamu bankaları kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışma evreninin sadece bankacılık hizmeti veren çalışanları kapsamaması, çalışmanın bir diğer sınırlılığını ortaya koymaktadır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Çalışma için 2012 yılında Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankalarda çalışan personelin kolayca cevap vermesi açısından sorular basitleştirilerek hazırlanmıştır. Soruların bir kısmı daha önce psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine yapılmış anketlerden de yararlanılmıştır. Kullanıma hazır hale getirilen anket çoğaltılarak dağıtılmıştır. Ankete katılanların kimlikleri gizli tutulacağı belirtilmiş ve kendilerinden anketleri iki hafta içinde geri döndürmeleri istenmiştir. Bu süreçte, anketi yanıtlamak üzere seçilen çalışanların bir kısmı soruların bazılarını boş bırakmış ve yanıtlamamayı tercih etmiştir. Anket katılıma istekliler tarafından tamamlanmıştır. İstekli katılımcılar, verilen süre öncesinde ve içerisinde teslim etmişleridir. Veriler toplandıktan sonra, değerler SPSS 16 programına girilerek aşağıdaki tablo halinde sunulmuştur. Anket soruları katılımcıların demografik özelliklerini ve yıldırma davranışlarıyla karşılaşma durumlarını ölçecek nitelikte hazırlanarak elden verilmiştir.

3.6. İstatiksel Değerlendirme

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 17.0 paket programı kullanıldı. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama ve standart sapma (gerekli yerlerde ortanca ve minimum - maksimum) olarak özetlendi. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Ki Kare test ya da Fisher test istatistiği kullanıldı. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında dağılımlar kontrol edildi, parametreler normal dağılım göstermediği için Kruskal Wallis testi kullanıldı. Tüm testlerde istatistiksel önem düzeyi 0.05 olarak alındı.

3.6.1. Hipotez Testleri Kavramları ve Test Seçimi

Bilimsel yöntemin aşamaları olarak bir dizi prensip vardır, hipotez kurmaya sebep olan gözlemler yapılır, tahminlere yol açan hipotezler kurulur ve deneysel ya da gözlemsel olarak bu hipotezler doğrulanır.

Hipotez testleri biyoistatistiğin en çok kullanılan araçlarıdır. Hipotez testlerinin seçimi ancak bazı özel bilgilere sahip olunması halinde doğru yapılabilir. Bir hipotez testi seçileceğinde aşağıdaki kavramlar ile ilgili bilgi sahibi olmak gerekir:

Ölçüm Biçimi: Genel olarak isimsel (nominal), sıra (ordinal), aralık (interval) ve oran (ratio) ölçekleri ile tanımlanan veriler ölçüm biçimleri itibariyle sayarak elde edilenler ve ölçerek elde edilenler olarak incelenebilir.

Hipotezler: Her önemlilik testinin yapılması bir farksızlık hipotezinin testidir. Verilerden elde edilen sayısal değerler farksızlık hipotezini reddetmek için yeterince büyük olup olmadığına bakılır.

H₀ : Farksızlık hipotezi (fark yoktur).

H₁(H_A): Alternatif hipotez (fark vardır).

Alternatif hipotezler farkın yönünü gösterirse (büyüktür ya da küçüktür) tek yönlü; göstermezse çift yönlü olarak isimlendirilirler. Hipotezin tek ya da çift yönlü oluşuna çalışmanın başında karar verilir. Bu önemli karar, p-değerini değiştireceğinden yorumunuzu etkiler.

P-değeri: Verilerin hipotez ile uyumu ya da uyumsuzluğu iki türlü hata ile ortaya çıkabilir;

- yanlış olan bir hipotezi desteklerler (**yalancı pozitif**)

- ya da doğru olan bir hipotezi reddederler (**yalancı negatif**).

Bu hatalardan ilkinde **tip-I hata** denir ve α ile gösterilir. İkincisine ise **tip-II** hata denir ve β ile gösterilir.

P-değeri, test istatistiğinden elde edilen değerler, gruplar arasında gerçek bir fark olmadığında elde edilen değerler daha büyük olarak hesaplanmasının olasılığıdır. P-değeri, gerçek bir fark olduğu söylendiğinde yanlış olmanın ihtimalidir (Tablo 15 ve Tablo 16).

Test seçimi: Uygun önemlilik testlerinin seçimi için öncelikle ölçüm biçimini gözden geçirmek gerekir. Eğer verilerimiz isimsel, kategorik yani n ve % olarak ifade edilebilen dağılımlar gösteriyorlar ise test seçimi olarak Ki-kare test istatistiğine başvururuz. Verilerimiz yaş gibi sürekli yani herhangi bir sayısal değeri alabilen bir parametre ise uygun olan ortalama karşılaştırma testlerine başvururuz.

3.5.2. Çalışmanın Hipotezleri

- Adana ili Çukurova ilçesindeki özel bankalarda çalışanların çalışma ortamlarında mobbing kavramı cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- Adana ili Çukurova ilçesindeki özel bankalarda çalışanların, çalışma ortamlarında mobbing kavramına bakışlarında farklılık var mıdır?
- Adana ili Çukurova ilçesindeki özel bankalarda çalışanların, işi seçme nedenlerindeki farklılıklar nelerdir?

3.7. Bulgular

3.7.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılan Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel banka çalışanlarının demografik özelliklerine göre değerlendirilmesi cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi, çalışma pozisyonları, gelir düzeyi, haftalık çalışma saatleri, işi seçme nedenleri ve katıldıkları sosyal aktiviteler ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans dağılımları tabloları gösterilmektedir.

Tablo 3. Ankete Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	54	54,0
Erkek	46	46,0
Toplam	100	100,0

Tablo 3'e göre ankete katılanların % 54,0'ü kadın, % 46,0'sını erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 4. Ankete Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	n	%
21-26	35	35,0
27-32	23	23,0
33-40	22	22,0
>40	20	20,0
Toplam	100	100,0

Tablo 4'e göre ankete katılanların % 35,0'ini 21 - 26 yaş aralığındaki katılımcılar, % 23,0'ünü 27 - 32 yaş aralığındaki katılımcılar, % 22,0'sini 33 - 40 yaş aralığındaki katılımcılar ve % 20,0'sini 40 yaş üstü katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Hal	n	%
Evli	35	35,0
Bekar	56	56,0
Diğer	9	9,0
Toplam	100	100,0

Tablo 5'e göre ankete katılanların % 35,0'i evli, % 56,0'sı bekar, % 9,0'unun ise diğer grubuna dahil olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Ankete Katılanların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumunuz	n	%
Ön Lisans	14	14,0
Lisans	66	66,0
Yüksek Lisans	16	16,0
Doktora	4	4,0
Toplam	100	100,0

Tablo 6'ya göre ankete katılan katılımcıların % 14,0'ünün ön lisans eğitimi, % 66,0'sının lisans eğitimi, % 16,0'sının yüksek lisans eğitimi, % 4,0'ünün ise doktora eğitimi aldıkları görülmektedir.

Tablo 7. Ankete Katılanların Çalışma Hayatında Geçirdikleri Zamana Göre Dağılımı

Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz	n	%
0-2	30	34,0
3-7	36	32,0
8-12	26	26,0
>12	8	8,0
Toplam	100	100,0

Tablo 7'ye göre ankete katılanların % 34,0'ü 0 ila 2 yıl, % 32,0'si 3 ila 7 yıl, % 26,0'sı 8 ila 12 yıl, % 8,0'i ise 12 yıl ve üstü çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 8. Ankete Katılanların Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Çalışma Pozisyonunuz	n	%
Üst Düzey Yönetici	6	6,0
Orta Düzey Yönetici	15	15,0
Satış/Pazarlama	28	28,0
Operasyon/Gişe/Cari Hesaplar	37	37,0
Güvenlik/Sekreter	14	14,0
Toplam	100	100,0

Tablo 8'e göre ankete katılanların % 6,0'sının üst düzey yönetici, % 15,0'inin orta düzey yönetici, % 28,0'inin satış/pazarlama, % 37,0'sinin operasyon/gişe/cari hesaplar ve % 14'ünün ise güvenlik/sekreter pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 9. Ankete Katılanların Gelir Düzeylerine Göre Dağılımı

Gelir düzeyiniz	n	%
0-1000	14	14,0
1001-1750	38	38,0
1751-2500	23	23,0
>2500	25	25,0
Toplam	100	100,0

Tablo 9'a göre ankete katılanların % 14,0'ü 0 ila 1.000 TL, % 38,0'i 1.001 ila 1.750 TL, % 23,0'ü 1.751 ila 2.500 TL, % 25,0'inin ise 2.500 TL ve üzeri aylık kazanç elde ettikleri görülmektedir.

Tablo 10. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

Haftalık kaç saat çalışıyorsunuz	n	%
35-40	16	16,0
40-45	28	28,0
46-50	32	32,0
>50	24	24,0
Toplam	100	100,0

Tablo 10'a göre ankete katılanların % 16,0'sı 35 ila 40, % 28,0'i 40 ila 45, % 32,0'si 46 ila 50, % 24,0'ü 50 ve üzeri saat çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 11. Ankete Katılanların Çalışmakta Oldukları İşi Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Çalışmakta olduğunuz işi seçme nedeniniz	n	%
Başka İş Yoktu	46	46,0
Deneyim Kazanmak İçin	11	11,0
Mesleği Seviyorum	16	16,0
Para Kazanmak İçin	27	27,0
Toplam	100	100,0

Tablo 11'e göre ankete katılanların % 46,0'sı başka iş olmadığından, % 11,0'i deneyim kazanmak için, % 16,0'sı mesleği sevdiklerinden, % 27,0'si para kazanmak için çalışmakta oldukları işi seçtiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 12. Ankete Katılanların Katıldıkları Sosyal Aktivitelere Göre Dağılımı

Katıldığınız sosyal aktiviteler	n	%
Sinema	41	41,0
Tiyatro	8	8,0
Konser	10	10,0
Seyahat etmek	27	27,0
Diğer...	14	14,0
Toplam	100	100,0

Tablo 12'ye göre ankete katılanların % 41,0'inin sinema, % 8,0'inin tiyatro, % 10,0'unun konser, % 27,0'sinin seyahat etme, % 14,0'ünün ise diğer aktivitelere katıldıkları görülmektedir.

3.7.2. Mobbing Kavramına İlişkin Anket Sorularına Verilen Cevaplar

Bu bölümde mobbing kavramına ilişkin anket sorularına ilişkin bulgulara yer verilecektir. Ayrıca Tablo 13'de faktör analizi verilmektedir.

Tablo 13. Mobbing Kavramına İlişkin Anket Sorularına Ait Faktör Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar	,523								
2. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar.	,512								
3. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum		,541							
4. Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.		,575							
5. Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.		,512							
6. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor				,598					
7. Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum			,595						
8. Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum			,680						
9. Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar						,630			

Tablo 13'ün devamı

10. Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar						,634			
11. Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor						,591			
12. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum						,501			
13. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum						,559			
14. Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.				,586					
15. Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor				,546					
16. Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum		,565							
17. Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor					,491				
18. Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor					,571				
19. Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özürlünüz ile dalga geçiliyor mu??							,599		
20. Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor		,581							
21. Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyorum							,592		
22. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor				,687					
23. Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum							,614		
24. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum.								,676	
25. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor							,714		
26. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor				,591					
27. Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor		,501							
28. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor		,559							
29. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor								,587	

Tablo 13'ün devamı

30. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor								,439	
31. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım zarar veriliyor									,485
32. Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor		,491							
33. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşturulmuyorum								,571	
34. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım									,354
35. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim				,581					
36. Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum				,592					
37. Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımı veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum									,454
38. Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor									,512
39. Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor						,541			
40. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor					,575				
41. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?									,453
42. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor		,598							
43. Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum		,595							
44. Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum						,680			

Faktör analizi sonuçlarına göre likert ölçeğiyle sorular 6 faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler içerisine toplanan sorular aşağıda özetlenmiştir.

Faktör 1 içerisine giren anket soruları;

- (1) Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar.

- (2) Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar.

- (11) Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla ile görüşmem yönetim tarafından engelleniyor.

Faktör 2 içerisine giren anket soruları;

- (3) Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum

- (4) Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli eleştiriliyor.

- (5) Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.

- (16) Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum.

- (20) Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor.

- (27) Çalışmakta olduğum kurumda tarafıma sürekli olarak yeni görevler veriliyor.

- (28) Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor.

- (32) Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor.

- (42) Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor.

- (43) Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum.

Faktör 3 içerisine giren anket soruları;

- (7) Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum.

- (8) Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum.

- (9) Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar.

- (17) Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor.

- (18) Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor.

- (31) Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım/özel mülküme zarar veriyor.

- (34) Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım.

- (37) Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımı veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum.

- (38) Çalışmakta olduğum kurumda masraf arttırıcı zorlamalar yapılıyor.

Faktör 4 içerisine giren anket soruları;

- (6) Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor.
- (14) Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.
- (15) Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor.
- (22) Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor.
- (26) Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor.
- (35) Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim.
- (36) Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum.

Faktör 5 içerisine giren anket soruları;

- (10) Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar.
- (12) Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak izole ediliyorum.
- (13) Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum.
- (39) Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor.
- (40) Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor.
- (44) Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum.

Faktör 6 içerisine giren anket soruları;

- (19) Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu?
- (21) Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş, dini inancımın dolayısı ile eleştiriliyor.
- (23) Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum.
- (25) Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor.
- (24) Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum.
- (29) Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor.
- (30) Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor.

- (33) Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşurulmuyorum.
- (41) Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığımız oluyor mu?

Faktör yükleri değerlendirilmesine göre anket çalışmasında 44 değişken kullanılmıştır.

Birinci faktör altında üç değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

İkinci faktör altında on değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

Üçüncü faktör altında dokuz değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

Dördüncü faktör altında yedi değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

Beşinci faktör altında altı değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

Altıncı faktör altında dokuz değişken diğerlerine yüksek ağırlığa sahiptir.

3.7.2.1. Mobbing Kavramına İlişkin Değişkenler

Bu bölümde mobbing kavramına ilişkin değişkenlere ait bulgulara yer verilecektir.

Tablo 14. Mobbing Kavramına İlişkin Sorulara Göre Dağılım

Değişkenler	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar	14	14,0	17	17,0	22	22,0	39	39,0	8	8,0
2. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar.	11	11,0	12	12,0	35	35,0	26	26,0	16	16,0
3. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum	16	16,0	22	22,0	18	18,0	33	33,0	11	11,0
4. Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.	21	21,0	10	10,0	23	23,0	32	32,0	14	14,0
5. Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.	12	12,0	9	9,0	25	25,0	34	34,0	20	20,0
6. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor	15	15,0	34	34,0	19	19,0	18	18,0	14	14,0
7. Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum	24	24,0	25	25,0	12	12,0	27	27,0	12	12,0

Tablo 14'ün devamı

8. Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum	24	24,0	35	35,0	12	12,0	27	27,0	2	2,0
9. Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar	32	32,0	29	29,0	15	15,0	18	18,0	6	6,0
10. Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar	15	15,0	34	34,0	19	19,0	18	18,0	14	14,0
11. Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor	12	12,0	9	9,0	25	25,0	34	34,0	20	20,0
12. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum	17	17,0	19	19,0	22	22,0	38	38,0	4	4,0
13. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum	14	14,0	18	18,0	15	15,0	37	37,0	16	16,0
14. Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.	12	12,0	10	10,0	21	21,0	37	37,0	20	20,0
15. Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor	15	15,0	34	34,0	26	26,0	18	18,0	7	7,0
16. Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum	14	14,0	19	19,0	14	14,0	37	37,0	16	16,0
17. Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor	12	12,0	22	22,0	15	15,0	35	35,0	16	16,0
18. Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor	11	11,0	12	12,0	35	35,0	26	26,0	16	16,0
19. Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu??	15	15,0	36	36,0	17	17,0	18	18,0	14	14,0
20. Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor	14	14,0	19	19,0	15	15,0	38	38,0	14	14,0
21. Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyorum	12	12,0	22	22,0	16	16,0	40	40,0	10	10,0
22. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor	11	11,0	22	22,0	25	25,0	26	26,0	16	16,0
23. Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum	12	12,0	22	22,0	17	17,0	39	39,0	10	10,0
24. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum.	12	12,0	22	22,0	15	15,0	35	35,0	16	16,0
25. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor	12	12,0	28	28,0	16	16,0	34	34,0	10	10,0
26. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor	12	12,0	22	22,0	16	16,0	40	40,0	10	10,0
27. Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor	10	10,0	26	26,0	15	15,0	37	37,0	12	12,0
28. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor	12	12,0	22	22,0	15	15,0	41	41,0	10	10,0
29. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor	12	12,0	22	22,0	26	26,0	30	30,0	10	10,0

Tablo 14'ün devamı

30. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor	14	14,0	25	25,0	9	9,0	43	43,0	9	9,0
31. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım zarar veriliyor	16	16,0	25	25,0	17	17,0	32	32,0	10	10,0
32. Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor	12	12,0	22	22,0	13	13,0	39	39,0	14	14,0
33. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşturulmuyorum	12	12,0	9	9,0	25	25,0	34	34,0	20	20,0
34. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım	25	25,0	38	38,0	9	9,0	21	21,0	7	7,0
35. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim	28	28,0	11	11,0	20	20,0	32	32,0	9	9,0
36. Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum	14	14,0	27	27,0	7	7,0	43	43,0	9	9,0
37. Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımı veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum	25	25,0	40	40,0	9	9,0	21	21,0	5	5,0
38. Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor	24	24,0	25	25,0	12	12,0	27	27,0	12	12,0
39. Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor	12	12,0	22	22,0	17	17,0	39	39,0	10	10,0
40. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geldiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor	12	12,0	19	19,0	17	17,0	42	42,0	10	10,0
41. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?	8	8,0	17	17,0	11	11,0	51	51,0	13	13,0
42. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor	14	14,0	25	25,0	8	8,0	43	43,0	10	10,0
43. Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum	11	11,0	12	12,0	34	34,0	27	27,0	16	16,0
44. Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum	17	17,0	19	19,0	22	22,0	38	38,0	4	4,0

Tablo 14'de mobbing kavramına ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir:

“Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar” değişkenine göre % 14,0'ü ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 17,0'si ‘katılmıyorum’, % 22,0'si ‘kararsızım’, % 39,0'u ‘katılıyorum’, % 8,0'i ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar” değişkenine göre % 11,0'i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 12,0'si ‘katılmıyorum’, % 35,0'i ‘kararsızım’, % 26,0'u ‘katılıyorum’, % 16,0'sı ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum” değişkenine göre % 16,0'sı ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0'si

'katılmıyorum', % 18,0'i 'kararsızım', % 33,0'ü 'katılıyorum', % 11,0'i ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor" değişkenine göre % 21,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 10,0'u 'katılmıyorum', % 23,0'ü 'kararsızım', % 32,0'si 'katılıyorum', % 14,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor" değişkenine göre % 12,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 9,0'u 'katılmıyorum', % 25,0'i 'kararsızım', % 34,0'ü 'katılıyorum', % 20,0'i ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor" değişkenine göre % 15,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 34,0'ü 'katılmıyorum', % 19,0'u 'kararsızım', % 18,0'i 'katılıyorum', % 14,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum" değişkenine göre % 24,0'ü 'kesinlikle katılmıyorum', % 25,0'i 'katılmıyorum', % 12,0'si 'kararsızım', % 27,0'si 'katılıyorum', % 12,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum" değişkenine göre % 24,0'ü 'kesinlikle katılmıyorum', % 35,0'i 'katılmıyorum', % 12,0'si 'kararsızım', % 27,0'si 'katılıyorum', % 2,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar" değişkenine göre % 32,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 29,0'u 'katılmıyorum', % 15,0'i 'kararsızım', % 18,0'i 'katılıyorum', % 6,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar" değişkenine göre % 15,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 34,0'ü 'katılmıyorum', % 19,0'u 'kararsızım', % 18,0'i 'katılıyorum', % 14,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor" değişkenine göre % 12,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 9,0'u 'katılmıyorum', % 25,0'i 'kararsızım', % 34,0'ü 'katılıyorum', % 20,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum" değişkenine göre % 17,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 19,0'u

'katılmıyorum', % 22,0'si 'kararsızım', % 38,0'i 'katılıyorum', % 4,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum" değişkenine göre % 14,0'ü 'kesinlikle katılmıyorum', % 18,0'i 'katılmıyorum', % 15,0'i 'kararsızım', % 37,0'si 'katılıyorum', % 16,0'sı ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor" değişkenine göre % 12,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 10,0'u 'katılmıyorum', % 21,0'i 'kararsızım', % 37,0'si 'katılıyorum', % 20,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor" değişkenine göre % 15,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 34,0'ü 'katılmıyorum', % 26,0'sı 'kararsızım', % 18,0'i 'katılıyorum', % 7,0'si ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum" değişkenine göre % 14,0'ü 'kesinlikle katılmıyorum', % 19,0'u 'katılmıyorum', % 14,0'ü 'kararsızım', % 37,0'si 'katılıyorum', % 16,0'sı ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor" değişkenine göre % 12,0'si 'kesinlikle katılmıyorum', % 22,0'si 'katılmıyorum', % 15,0'i 'kararsızım', % 35,0'i 'katılıyorum', % 16,0'sı ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor" değişkenine göre % 11,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 12,0'si 'katılmıyorum', % 35,0'i 'kararsızım', % 26,0'sı 'katılıyorum', % 16,0'sı ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu?" değişkenine göre % 15,0'i 'kesinlikle katılmıyorum', % 36,0'sı 'katılmıyorum', % 17,0'si 'kararsızım', % 18,0'i 'katılıyorum', % 14,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor" değişkenine göre % 14,0'ü 'kesinlikle katılmıyorum', % 19,0'u 'katılmıyorum', % 15,0'i 'kararsızım', % 38,0'i 'katılıyorum', % 14,0'ü ise 'kesinlikle katılıyorum' yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımdan dolayı eleştiriliyorum” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 16,0’sı ‘kararsızım’, % 40,0’ı ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor” değişkenine göre % 11,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 25,0’i ‘kararsızım’, % 26,0’sı ‘katılıyorum’, % 16,0’sı ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 17,0’si ‘kararsızım’, % 39,0’u ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 15,0’i ‘kararsızım’, % 35,0’i ‘katılıyorum’, % 16,0’sı ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 28,0’i ‘katılmıyorum’, % 16,0’sı ‘kararsızım’, % 34,0’ü ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 16,0’sı ‘kararsızım’, % 40,0’ı ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor” değişkenine göre % 10,0’u ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 26,0’sı ‘katılmıyorum’, % 15,0’i ‘kararsızım’, % 37,0’si ‘katılıyorum’, % 12,0’si ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 15,0’i ‘kararsızım’, % 41,0’i ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si

‘katılmıyorum’, % 26,0’sı ‘kararsızım’, % 30,0’u ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor” değişkenine göre % 14,0’ü ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 25,0’i ‘katılmıyorum’, % 9,0’u ‘kararsızım’, % 43,0’ü ‘katılıyorum’, % 9,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım zarar veriliyor” değişkenine göre % 16,0’sı ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 25,0’i ‘katılmıyorum’, % 17,0’si ‘kararsızım’, % 32,0’si ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 13,0’ü ‘kararsızım’, % 39,0’u ‘katılıyorum’, % 14,0’ü ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşturulmuyorum” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 9,0’u ‘katılmıyorum’, % 25,0’i ‘kararsızım’, % 34,0’ü ‘katılıyorum’, % 20,0’si ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım” değişkenine göre % 25,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 38,0’i ‘katılmıyorum’, % 9,0’u ‘kararsızım’, % 21,0’i ‘katılıyorum’, % 7,0’si ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim” değişkenine göre % 28,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 11,0’i ‘katılmıyorum’, % 20,0’si ‘kararsızım’, % 32,0’si ‘katılıyorum’, % 9,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum” değişkenine göre % 14,0’ü ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 27,0’si ‘katılmıyorum’, % 7,0’si ‘kararsızım’, % 43,0’ü ‘katılıyorum’, % 9,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımı veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum” değişkenine göre % 25,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 40,0’i ‘katılmıyorum’, % 9,0’u ‘kararsızım’, % 21,0’i ‘katılıyorum’, % 5,0’i ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor” değişkenine göre % 24,0’ü ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 25,0’i ‘katılmıyorum’, % 12,0’si ‘kararsızım’, % 27,0’si ‘katılıyorum’, % 12,0’si ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 22,0’si ‘katılmıyorum’, % 17,0’si ‘kararsızım’, % 39,0’u ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor” değişkenine göre % 12,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 19,0’u ‘katılmıyorum’, % 17,0’si ‘kararsızım’, % 42,0’si ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?” değişkenine göre % 8,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 17,0’si ‘katılmıyorum’, % 11,0’i ‘kararsızım’, % 51,0’i ‘katılıyorum’, % 13,0’ü ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor” değişkenine göre % 14,0’si ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 25,0’i ‘katılmıyorum’, % 8,0’i ‘kararsızım’, % 43,0’ü ‘katılıyorum’, % 10,0’u ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum” değişkenine göre % 11,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 12,0’si ‘katılmıyorum’, % 34,0’ü ‘kararsızım’, % 27,0’si ‘katılıyorum’, % 16,0’si ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

“Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum” değişkenine göre % 17,0’i ‘kesinlikle katılmıyorum’, % 19,0’u ‘katılmıyorum’, % 22,0’si ‘kararsızım’, % 38,0’i ‘katılıyorum’, % 4,0’ü ise ‘kesinlikle katılıyorum’ yanıtını vermişlerdir.

3.7.2.2. Mobbing Kavramında Cinsiyet Dağılımına İlişkin Değişkenler

Bu bölümde mobbing kavramında cinsiyet dağılımına ilişkin değişkenlere ait bulgulara yer verilecektir.

Tablo 15. Mobbing Kavramında Cinsiyet Dağılımına İlişkin Sorulara Göre Dağılım

Değişkenler		Toplam	Kadın 54		Erkek 46		χ^2	P
		n	n	%	n	%		
1. Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar	Katılmıyorum	31	16	16,0	15	15,0	0,11	0,948
	Kararsızım	22	12	12,0	10	10,0		
	Katılıyorum	47	26	26,0	21	21,0		
2. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmemi engelliyorlar.	Katılmıyorum	23	11	11,0	12	12,0	0,52	0,770
	Kararsızım	35	19	19,0	16	16,0		
	Katılıyorum	42	24	24,0	18	18,0		
3. Çalışmakta olduğumda kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum	Katılmıyorum	38	21	21,0	17	17,0	0,83	0,661
	Kararsızım	18	8	8,0	10	10,0		
	Katılıyorum	44	25	25,0	19	19,0		
4. Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.	Katılmıyorum	31	19	19,0	12	12,0	2,83	0,243
	Kararsızım	23	9	9,0	14	14,0		
	Katılıyorum	46	26	26,0	20	20,0		
5. Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.	Katılmıyorum	21	12	12,0	9	9,0	0,13	0,939
	Kararsızım	25	13	13,0	12	12,0		
	Katılıyorum	54	29	29,0	25	25,0		
6. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor	Katılmıyorum	49	22	22,0	27	27,0	6,16	0,048
	Kararsızım	19	11	11,0	8	8,0		
	Katılıyorum	32	23	23,0	9	9,0		
7. Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum	Katılmıyorum	49	28	28,0	21	21,0	0,72	0,696
	Kararsızım	12	7	7,0	5	5,0		
	Katılıyorum	39	19	19,0	20	20,0		
8. Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum	Katılmıyorum	59	33	33,0	26	26,0	0,23	0,892
	Kararsızım	12	6	6,0	6	6,0		
	Katılıyorum	29	15	15,0	14	14,0		
9. Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar	Katılmıyorum	61	29	29,0	32	32,0	2,69	0,260
	Kararsızım	15	10	10,0	5	5,0		
	Katılıyorum	24	15	15,0	9	9,0		
10. Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar	Katılmıyorum	49	27	27,0	22	22,0	0,05	0,976
	Kararsızım	19	10	10,0	9	9,0		
	Katılıyorum	32	17	17,0	15	15,0		
11. Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor	Katılmıyorum	21	9	9,0	12	12,0	1,46	0,480
	Kararsızım	25	15	15,0	10	10,0		
	Katılıyorum	54	30	30,0	24	24,0		
12. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum	Katılmıyorum	36	15	15,0	21	21,0	3,54	0,170
	Kararsızım	22	14	14,0	8	8,0		
	Katılıyorum	42	25	25,0	17	17,0		
13. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum	Katılmıyorum	32	22	22,0	10	10,0	6,29	0,043
	Kararsızım	15	9	9,0	6	6,0		
	Katılıyorum	53	22	22,0	31	31,0		
14. Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.	Katılmıyorum	22	8	8,0	14	14,0	6,54	0,038
	Kararsızım	21	9	9,0	12	12,0		
	Katılıyorum	57	37	37,0	20	20,0		
15. Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor	Katılmıyorum	49	21	21,0	28	28,0	5,24	0,072
	Kararsızım	26	18	18,0	8	8,0		
	Katılıyorum	25	15	15,0	10	10,0		
16. Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum	Katılmıyorum	33	15	15,0	18	18,0	0,03	0,983
	Kararsızım	14	8	8,0	6	6,0		
	Katılıyorum	53	31	31,0	22	22,0		

Tablo 15'in devamı

17. Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor	Katılmıyorum	34	16	16,0	18	18,0	0,24	0,886
	Kararsızım	15	9	9,0	6	6,0		
	Katılıyorum	51	29	29,0	22	22,0		
18. Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor	Katılmıyorum	23	10	10,0	13	13,0	1,33	0,513
	Kararsızım	35	20	20,0	15	15,0		
	Katılıyorum	42	24	24,0	18	18,0		
19. Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu??	Katılmıyorum	51	31	31,0	20	20,0	2,28	0,320
	Kararsızım	17	7	7,0	10	10,0		
	Katılıyorum	32	16	16,0	16	16,0		
20. Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor	Katılmıyorum	33	14	14,0	19	19,0	2,97	0,226
	Kararsızım	15	8	8,0	7	7,0		
	Katılıyorum	52	32	32,0	20	20,0		
21. Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyor	Katılmıyorum	34	19	19,0	15	15,0	0,45	0,826
	Kararsızım	16	9	9,0	7	7,0		
	Katılıyorum	50	26	26,0	24	24,0		
22. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor	Katılmıyorum	33	14	14,0	19	19,0	3,61	0,164
	Kararsızım	25	13	13,0	12	12,0		
	Katılıyorum	42	27	27,0	15	15,0		
23. Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyor	Katılmıyorum	34	18	18,0	16	16,0	0,19	0,908
	Kararsızım	17	10	10,0	7	7,0		
	Katılıyorum	49	26	26,0	23	23,0		
24. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyor	Katılmıyorum	34	19	19,0	15	15,0	1,40	0,496
	Kararsızım	15	6	6,0	9	9,0		
	Katılıyorum	51	29	29,0	22	22,0		
25. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor	Katılmıyorum	40	21	21,0	19	19,0	1,47	0,527
	Kararsızım	16	9	9,0	7	7,0		
	Katılıyorum	44	24	24,0	20	20,0		
26. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor	Katılmıyorum	34	10	10,0	24	24,0	7,80	0,020
	Kararsızım	16	10	10,0	6	6,0		
	Katılıyorum	50	34	34,0	26	26,0		
27. Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor	Katılmıyorum	36	19	19,0	17	17,0	0,05	0,976
	Kararsızım	15	8	8,0	7	7,0		
	Katılıyorum	49	27	27,0	22	22,0		
28. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor	Katılmıyorum	34	14	14,0	20	20,0	3,70	0,157
	Kararsızım	15	10	10,0	5	5,0		
	Katılıyorum	51	30	30,0	21	21,0		
29. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor	Katılmıyorum	34	18	18,0	16	16,0	0,19	0,908
	Kararsızım	26	15	15,0	11	11,0		
	Katılıyorum	40	21	21,0	19	19,0		
30. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor	Katılmıyorum	39	19	19,0	20	20,0	1,43	0,489
	Kararsızım	9	4	4,0	5	5,0		
	Katılıyorum	52	31	31,0	21	21,0		
31. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarımın zarar veriliyor	Katılmıyorum	41	23	23,0	18	18,0	3,20	0,201
	Kararsızım	17	7	7,0	10	10,0		
	Katılıyorum	42	34	34,0	18	18,0		
34. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım	Katılmıyorum	63	35	35,0	23	23,0	2,43	0,296
	Kararsızım	9	7	7,0	7	7,0		
	Katılıyorum	28	12	12,0	16	16,0		
35. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim	Katılmıyorum	39	10	10,0	29	29,0	21,77	0,0001
	Kararsızım	20	12	12,0	8	8,0		
	Katılıyorum	41	32	32,0	9	9,0		
36. Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum	Katılmıyorum	41	18	18,0	23	23,0	3,20	0,201
	Kararsızım	7	5	5,0	2	2,0		
	Katılıyorum	52	31	31,0	21	21,0		

Tablo 15'in devamı

37. Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımy veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorym	Katılmıyorum	65	30	30,0	35	35,0	4,62	0,099
	Kararsızım	9	6	6,0	3	3,0		
	Katılıyorum	26	18	18,0	8	8,0		
38. Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor	Katılmıyorum	49	29	29,0	20	20,0	3,01	0,222
	Kararsızım	12	8	8,0	4	4,0		
	Katılıyorum	39	17	17,0	22	22,0		
39. Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediğı için iş verilmediğı oluyor	Katılmıyorum	34	15	15,0	19	19,0	2,03	0,363
	Kararsızım	17	10	10,0	7	7,0		
	Katılıyorum	49	29	29,0	20	20,0		
40. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geldiğim ve yokmuşum gibi davrandığı oluyor	Katılmıyorum	31	17	17,0	14	14,0	0,26	0,878
	Kararsızım	17	10	10,0	7	7,0		
	Katılıyorum	52	27	27,0	25	25,0		
41. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığımız oluyor mu?	Katılmıyorum	25	12	12,0	13	13,0	1,52	0,468
	Kararsızım	11	4	4,0	6	6,0		
	Katılıyorum	64	37	37,0	27	27,0		
42. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor	Katılmıyorum	39	19	19,0	20	20,0	4,60	0,100
	Kararsızım	8	2	2,0	6	6,0		
	Katılıyorum	53	33	33,0	20	20,0		
43. Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum	Katılmıyorum	23	10	10,0	13	13,0	2,85	0,239
	Kararsızım	34	16	16,0	18	18,0		
	Katılıyorum	43	28	28,0	17	17,0		
44. Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum	Katılmıyorum	36	20	20,0	16	16,0	0,08	0,959
	Kararsızım	22	12	12,0	10	10,0		
	Katılıyorum	42	22	22,0	20	20,0		

Tablo 15'de mobbing kavramının cinsiyet dağılımına ait bulgulara bakıldığında;

- Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor,
- Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor,
- Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor,
- Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim,

ait değişkenlerde cinsiyete bağılı olarak istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Bu farklılık da yukarıda bahsi geçen parametrelere kadınlar erkeklerden daha çok maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerde ise cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

3.7.2.3. Mobbing Kavramında Çalışmakta Olduğı İş Seçme Nedenlerine İlişkin Değişkenler

Bu bölümde mobbing kavramında çalışanların çalışmakta olduğuy işi seçme dağılımına ilişkin değişkenlere ait bulgulara yer verilecektir.

Tablo 16. Çalışmakta Olduğunuz İş Seçme Nedenine Göre Likert Karşılaştırması

Değişkenler		Toplam	Başka İş Yoktu n=46	Deneyim Kazanmak İçin n=11	Mesleği Seviyorum n=16	Para Kazanmak İçin n=27	χ^2	p
		n	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)		
1. Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmeme engeller koyuyorlar	Katılmıyorum	31	6(13)	5(45,4)	10(62,5)	10(37)	24,6	0,0001
	Kararsızım	22	8(17,5)	2(18,2)	5(31,2)	7(26)		
	Katılıyorum	47	32(69,5)	4(36,4)	1(6,3)	10(37)		
2. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmemi engelliyorlar.	Katılmıyorum	23	0(0)	3(27,3)	11(68,8)	9(33,3)	21,6	0,0001
	Kararsızım	35	25(54,3)	3(27,3)	0(0)	7(26)		
	Katılıyorum	42	21(45,7)	5(45,4)	5(31,2)	11(40,7)		
3. Çalışmakta olduğumda kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum	Katılmıyorum	38	19(41,3)	2(18,2)	8(50)	9(33,3)	3,45	0,126
	Kararsızım	18	12(26,1)	1(9,1)	3(18,8)	2(7,4)		
	Katılıyorum	44	15(32,6)	8(72,7)	5(31,2)	16(59,3)		
4. Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.	Katılmıyorum	31	11(23,9)	2(18,2)	10(62,4)	8(29,6)	3,01	0,222
	Kararsızım	23	13(28,3)	2(18,2)	3(18,8)	5(18,5)		
	Katılıyorum	46	22(47,8)	7(63,6)	3(18,8)	14(51,9)		
5. Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.	Katılmıyorum	21	8(17,4)	4(36,4)	5(31,2)	4(14,8)	2,43	0,296
	Kararsızım	25	11(23,9)	0(0)	4(25)	10(37)		
	Katılıyorum	54	27(58,7)	7(63,6)	7(43,8)	13(48,2)		
6. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor	Katılmıyorum	49	19(41,3)	7(63,6)	7(43,8)	15(55,5)	7,82	0,020
	Kararsızım	19	11(23,9)	1(9,1)	0(0)	7(26)		
	Katılıyorum	32	16(34,8)	3(27,3)	9(56,2)	5(18,5)		
7. Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum	Katılmıyorum	49	21(45,6)	3(27,3)	13(81,2)	12(44,5)	6,59	0,037
	Kararsızım	12	2(4,4)	2(18,2)	3(18,8)	5(18,5)		
	Katılıyorum	39	23(50)	6(54,3)	0(0)	10(37)		
8. Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum	Katılmıyorum	59	35(76,1)	4(36,4)	13(81,2)	7(26)	19,9	0,001
	Kararsızım	12	3(6,5)	4(36,4)	3(18,8)	2(7,4)		
	Katılıyorum	29	8(17,4)	3(27,2)	0(0)	18(66,6)		
9. Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçıyorlar	Katılmıyorum	61	27(58,7)	5(45,4)	14(87,5)	15(55,5)	33,4	0,004
	Kararsızım	15	7(15,2)	1(9,1)	2(12,5)	5(18,5)		
	Katılıyorum	24	12(26,1)	5(45,4)	0(0)	7(26)		
10. Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar	Katılmıyorum	49	18(39,1)	4(36,4)	10(62,5)	17(62,9)	6,71	0,082
	Kararsızım	19	9(19,6)	2(18,2)	1(6,2)	7(26)		
	Katılıyorum	32	19(41,3)	5(45,4)	5(31,2)	3(11,1)		
11. Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor	Katılmıyorum	21	2(4,4)	1(9,1)	12(75)	6(22,2)	2,83	0,243
	Kararsızım	25	15(32,6)	3(27,3)	2(12,5)	5(18,5)		
	Katılıyorum	54	29(63)	7(63,6)	2(12,5)	16(59,3)		
12. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum	Katılmıyorum	36	19(41,3)	1(9,1)	6(37,6)	10(37)	0,62	0,726
	Kararsızım	22	1(2,2)	8(72,7)	5(31,2)	8(29,6)		
	Katılıyorum	42	26(56,5)	2(18,2)	5(31,2)	9(33,3)		

Tablo 16'nın devamı

13. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum	Katılmıyorum	32	16(34,8)	2(18,2)	10(62,4)	4(14,8)	19,94	0,001
	Kararsızım	15	8(17,4)	5(45,4)	2(12,6)	0(0)		
	Katılıyorum	53	22(47,8)	4(36,4)	4(25)	23(85,2)		
14. Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.	Katılmıyorum	22	1(2,2)	6(54,3)	8(50)	7(26)	31,50	0,008
	Kararsızım	21	15(32,6)	2(18,2)	4(25)	0(0)		
	Katılıyorum	57	30(65,2)	3(27,3)	4(25)	20(74)		
15. Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor	Katılmıyorum	49	19(41,3)	9(81,8)	10(62,4)	11(40,7)	4,62	0,099
	Kararsızım	26	10(21,7)	0(0)	3(18,8)	13(48,2)		
	Katılıyorum	25	17(40)	2(18,2)	3(18,8)	3(11,1)		
16. Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum	Katılmıyorum	33	12(26,2)	4(36,4)	10(62,4)	17(63)	33,42	0,004
	Kararsızım	14	8(17,5)	2(18,2)	3(18,8)	1(3,7)		
	Katılıyorum	53	36(78,3)	5(45,4)	3(18,8)	9(33,3)		
17. Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor	Katılmıyorum	34	4(8,8)	6(54,3)	14(87,5)	11(40,7)	6,82	0,007
	Kararsızım	15	10(21,7)	3(27,3)	1(6,2)	0(0)		
	Katılıyorum	51	32(69,5)	2(18,2)	1(6,2)	16(59,3)		
18. Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor	Katılmıyorum	23	12(26,2)	0(0)	11(68,8)	0(0)	32,04	0,043
	Kararsızım	35	13(28,4)	5(45,4)	0(0)	17(63)		
	Katılıyorum	42	31(67,4)	6(54,3)	5(31,2)	10(37)		
19. Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu??	Katılmıyorum	51	20(43,5)	5(45,4)	12(75)	14(51,9)	40,66	0,0001
	Kararsızım	17	4(8,7)	3(27,3)	2(12,5)	8(29,6)		
	Katılıyorum	32	22(47,8)	3(27,3)	2(12,5)	15(55,5)		
20. Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor	Katılmıyorum	33	19(41,3)	3(27,3)	11(68,7)	9(33,3)	12,59	0,013
	Kararsızım	15	5(10,9)	3(27,3)	2(12,5)	5(18,5)		
	Katılıyorum	52	22(47,8)	5(45,4)	3(18,8)	13(48,2)		
21. Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyorum	Katılmıyorum	34	10(21,7)	1(9,1)	12(75)	11(40,7)	6,16	0,048
	Kararsızım	16	5(10,9)	2(18,2)	0(0)	9(33,3)		
	Katılıyorum	50	31(67,4)	8(72,7)	4(25)	7(26)		
22. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor	Katılmıyorum	33	11(23,9)	1(9,1)	10(62,5)	11(40,8)	33,25	0,0001
	Kararsızım	25	13(28,3)	0(0)	4(25)	8(29,6)		
	Katılıyorum	42	22(47,8)	10(90,9)	2(12,5)	8(29,6)		
23. Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum	Katılmıyorum	34	12(26,1)	2(18,2)	12(75)	8(29,6)	20,53	0,001
	Kararsızım	17	5(10,9)	1(9,1)	1(6,2)	10(37)		
	Katılıyorum	49	29(63)	8(72,7)	3(18,8)	9(33,3)		
24. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum.	Katılmıyorum	34	11(23,9)	5(45,7)	10(62,4)	8(29,6)	55,79	0,0001
	Kararsızım	15	14(30,4)	0(0)	1(6,2)	0(0)		
	Katılıyorum	51	21(45,6)	6(54,3)	5(31,4)	19(70,4)		
25. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor	Katılmıyorum	40	6(13)	5(45,7)	14(87,5)	15(55,6)	15,80	0,007
	Kararsızım	16	12(26,1)	0(0)	1(6,2)	3(11,1)		
	Katılıyorum	44	28(60,9)	6(54,3)	1(6,2)	9(33,3)		
26. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor	Katılmıyorum	34	18(39,2)	2(18,2)	12(75)	2(7,4)	11,36	0,023
	Kararsızım	16	3(6,5)	2(18,2)	2(12,5)	9(33,3)		
	Katılıyorum	50	25(54,3)	7(63,6)	2(12,5)	16(59,3)		
27. Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor	Katılmıyorum	36	14(30,4)	3(27,3)	9(56,3)	10(37)	33,25	0,0001
	Kararsızım	15	10(21,7)	1(9,1)	2(12,5)	2(7,4)		
	Katılıyorum	49	22(47,8)	7(63,6)	5(31,2)	15(55,6)		
28. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor	Katılmıyorum	34	7(15,2)	3(27,3)	11(68,8)	13(48,1)	15,26	0,004
	Kararsızım	15	13(28,3)	1(9,1)	1(6,2)	0(0)		
	Katılıyorum	51	26(56,5)	7(63,6)	4(25)	14(51,9)		
29. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor	Katılmıyorum	34	6(13)	1(9,1)	12(75)	15(55,6)	19,94	0,001
	Kararsızım	26	22(47,8)	1(9,1)	0(0)	3(11,1)		
	Katılıyorum	40	18(39,2)	9(81,8)	4(25)	9(33,3)		
30. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor	Katılmıyorum	39	12(26,1)	1(9,1)	16(100)	10(37)	32,04	0,043
	Kararsızım	9	6(13)	1(9,1)	0(0)	2(7,4)		
	Katılıyorum	52	28(60,9)	9(81,8)	0(0)	15(55,6)		

Tablo 16'nın devamı

31. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım zarar veriliyor	Katılmıyorum	41	6(13)	3(27,3)	16(100)	16(59,3)	45,75	0,0001
	Kararsızım	17	12(26,1)	5(45,4)	0(0)	0(0)		
	Katılıyorum	42	28(60,9)	3(27,3)	0(0)	11(40,7)		
32. Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor	Katılmıyorum	34	10(21,7)	2(18,2)	10(62,7)	12(44,4)	12,59	0,013
	Kararsızım	13	7(15,3)	3(27,3)	2(12,3)	1(3,7)		
	Katılıyorum	53	29(63)	6(54,3)	4(25)	14(51,9)		
33. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşurulmuyorum	Katılmıyorum	21	11(23,9)	0(0)	10(62,7)	0(0)	10,57	0,032
	Kararsızım	25	5(10,9)	5(45,4)	2(12,3)	13(48,1)		
	Katılıyorum	54	30(65,2)	6(54,3)	4(25)	14(51,9)		
34. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım	Katılmıyorum	63	26(56,5)	6(54,3)	16(100)	16(59,3)	14,56	0,006
	Kararsızım	9	5(10,8)	2(18,2)	0(0)	2(7,4)		
	Katılıyorum	28	16(34,8)	3(27,3)	0(0)	9(33,3)		
35. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim	Katılmıyorum	39	10(21,7)	3(27,3)	12(75)	14(51,9)	41,89	0,0001
	Kararsızım	20	11(23,9)	2(18,2)	1(6,2)	6(22,3)		
	Katılıyorum	41	25(54,3)	6(54,3)	3(18,8)	7(26)		
36. Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum	Katılmıyorum	41	25(54,3)	4(36,4)	11(68,8)	11(40,8)	19,22	0,002
	Kararsızım	7	4(8,7)	1(9,1)	1(6,2)	1(3,7)		
	Katılıyorum	52	27(58,7)	6(54,3)	4(25)	15(55,5)		
37. Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımla veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum	Katılmıyorum	65	27(58,7)	5(45,4)	16(100)	17(62,9)	5,38	0,146
	Kararsızım	9	4(8,7)	2(18,2)	0(0)	3(11,1)		
	Katılıyorum	26	15(32,6)	4(36,4)	0(0)	7(26)		
38. Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor	Katılmıyorum	49	17(36,9)	5(45,4)	13(81,2)	14(51,9)	11,46	0,043
	Kararsızım	12	7(15,3)	2(18,2)	0(0)	3(11,1)		
	Katılıyorum	39	22(47,8)	4(36,4)	3(18,8)	10(37)		
39. Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor	Katılmıyorum	34	9(19,6)	2(18,2)	13(81,2)	10(37)	11,65	0,040
	Kararsızım	17	7(15,2)	3(27,3)	1(6,2)	6(22,3)		
	Katılıyorum	49	30(65,2)	6(54,3)	2(12,5)	11(40,7)		
40. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuş gibi davranıldığı oluyor	Katılmıyorum	31	3(6,5)	3(27,2)	12(75)	13(48,2)	19,94	0,001
	Kararsızım	17	8(17,4)	4(36,4)	0(0)	5(18,5)		
	Katılıyorum	52	35(76,1)	4(36,4)	4(25)	9(33,3)		
41. Öz güveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?	Katılmıyorum	25	5(10,9)	2(18,2)	12(75)	6(22,3)	33,25	0,0001
	Kararsızım	11	7(15,2)	1(10,1)	0(0)	3(11,1)		
	Katılıyorum	64	34(73,9)	8(72,7)	4(25)	18(66,6)		
42. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor	Katılmıyorum	39	16(34,8)	4(36,4)	9(56,2)	10(37)	1,04	0,791
	Kararsızım	8	4(8,7)	2(18,2)	0(0)	2(7,4)		
	Katılıyorum	53	26(63,5)	5(45,4)	7(43,8)	15(55,6)		
43. Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum	Katılmıyorum	23	2(4,3)	2(18,2)	9(56,3)	10(37)	12,59	0,013
	Kararsızım	34	20(43,5)	6(54,3)	1(6,2)	7(26)		
	Katılıyorum	43	24(52,2)	3(27,3)	6(37,5)	10(37)		
44. Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum	Katılmıyorum	36	4(8,7)	2(18,2)	15(93,8)	15(55,6)	33,25	0,0001
	Kararsızım	22	14(30,4)	5(45,4)	1(6,2)	2(7,4)		
	Katılıyorum	42	28(60,9)	4(36,4)	0(0)	10(37)		

Tablo 16'da çalışmakta olduğunuz işi seçme nedenine göre likert karşılaştırmasına ait bulgulara bakıldığında;

- Çalışmakta olduğumda kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşığılanıyorum
- Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.
- Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.

- Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar
 - Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor
 - Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum
 - Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor
 - Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımla veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyor
 - Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor
- değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). İstatistik olarak farklı bulunan değişkenlerde başka iş olmadığı için bu sektörde çalışanların diğerlerine göre daha çok mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Diğer değişkenlerde ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$).

3.7.2.4. Mobbing Kavramına İlişkin Hamilton Anksiyete Ölçeği Bulguları

Bu bölümde mobbing kavramına ilişkin Hamilton anksiyete ölçeğine ait bulgulara yer verilecektir.

Tablo 17. Çalışma Nedenine Göre HAÖ Sonuçlarının Karşılaştırılması

	Toplam	Başka İş Yoktu n=46	Deneyim Kazanmak İçin n=11	Mesleği Seviyorum n=16	Para Kazanmak İçin n=27	P
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
HAÖ	23,2±8,6	27,2±8,1	20,3±7,2	14,6±5,9	17,4±7,6	0,023

HAÖ: Hamilton Anksiyete Ölçeği

Tablo 17’de çalışmaya katılan bankacıların anksiyete düzeyleri toplamda ortalama olarak 23,2±8,6 bulunmuştur. Bankacılık sektöründe çalışanların anksiyetelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu işte çalışma nedenlerine göre Hamilton anksiyete ölçeği sonuçlarını kıyasladığımız da; başka bir iş bulamadığı için bu sektörde çalışanların ortalama Hamilton anksiyete ölçeği sonuçları 27,2±8,1 iken, deneyim kazanmak için çalışanların Hamilton anksiyete ölçeği ortalaması 20,3±7,2; bu işi severek yapanların ortalama Hamilton anksiyete ölçeği sonucu 14,6±5,9; para

kazanmak için bu sektörde çalışanların Hamilton anksiyete ölçeği ortalaması ise $17,4\pm 7,6$ 'dır. Genel olarak incelendiğinde başka iş bulamadıkları için bu sektörde çalışanlar en yüksek anksiyeteye sahipken, bu işi severek yapanlar en düşük anksiyeteye sahiptirler ($p<0,05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing; hedef bireye onu yıpratmak, engellemek ve bezdirmek amacıyla işyerinde uygulanan kalıcı ve tekrarlayıcı bir duygusal saldırı olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında mobbing cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla mobbinge maruz kalma veya diğer bir deyişle hedef kurban olma riski herkes için geçerlidir.

Mobbing süreci mobbingci tarafından mağdura uygulanan hakaret etme, isim takma, fikirlerini küçümseme, fiziksel ve sosyal yönden izole etme, üzerinde aşırı baskı kurma, gereksiz işler verme gibi olumsuz davranışlarla karakterize edilmektedir. İnsanları korkutan ve rahatsız eden bu baskı davranışları ile mağdur kişilerin iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasına, sosyal ilişkilerine, sosyal imajına, mesleki konumuna ve sağlığına saldırılmaktadır. Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri baskı, yaşadıkları stres ve öz değersizlik duygularının etkisiyle psikolojik, sosyal ve bazı durumlarda fiziksel bir çöküntü yaşatarak artık işlerini yapamaz hale gelebilmektedir.

Mağdurların mobbing davranışlarına karşı tepkileri farklılık göstermektedir. Farklı tolerans düzeyleri nedeniyle durumu kabullenerek, herşeyi oluruna bırakırken, bazıları hakkını aramayı göze alabilmektedir. Çalışma, Adana ili Çukurova ilçesinde faaliyet gösteren özel bankacılık sektöründe çalışanların mobbing davranışına maruz kaldıklarında ne gibi tepki gösterdikleri ve nasıl bir çözüm yolu buldukları analiz edilerek, tepkilerin farklılık nedenleri ortaya konmuştur.

Mobbing, işletmeler için önemli bir yönetsel sorundur. İşletmeyi en tepeden en aşağıya kadar tamamen etkilemekte ve huzursuz etmektedir. Çünkü işletme içerisinde, aynı kademedeki çalışanlar arasında görülebileceği gibi hem üst düzey çalışanın alt düzey çalışana hem de alt düzey çalışanın üst düzey çalışana karşı uyguladığı bir baskı olarak görülmektedir.

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin kişisel farklılıkları olası bir mobbing davranışının önemli nedenlerinden birisi olabilir. Bu bireyin yetiştiriliş tarzı; ait olduğu kültür, sosyal çevre ve aileden edindiği gelenekler; değerleri ve normlarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple farklı kişilikteki bireyler veya bu bireylerin oluşturduğu gruplar arasındaki çatışma, mobbing başlamasına neden olabilir. Bu

sebeple işyerinde yaşanan sıradan bir çatışma, kabalık ya da iş stresiyle karıştırılmaması gereken mobbing olgusu yalnızca mağdurların problemi değil aynı zamanda bir işyeri problemidir.

Mobbing; mağdur kişinin yanı sıra örgütün kendisini, yöneticileri ve diğer çalışanları olumsuz etkilemektedir; çünkü işgörenleri çalıştıkları örgütlerden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Mağdurun yaşadığı stres ve problemlerden dolayı çalışmasının aksaması örgüt için iş kalitesinde düşüklük ve izinlerin artması gibi ekonomik maliyetlere neden olmaktadır.

Çalışanın işten ayrılması durumunda ise örgüte yeni bir çalışan bulma ve eğitim etkinlikleri başlatılacaktır. Mobbingin örgütlere ekonomik maliyetlerin yanı sıra olumsuz örgüt ikliminin oluşması, örgüt kültürü değerlerinde çöküş ve güvensizlik ortamının oluşması gibi psikolojik maliyetleri bulunmaktadır. Mobbingin örgüt kültürü haline geldiği ve neredeyse meşrulaştığı durumlarda ise örgüt kültürü mobbingi besleyecek, mobbing arttıkça düşmanlığın hakim olduğu örgüt kültürü beslenecek; sonuç olarak bu ilişki döngüsel ve içinden çıkılmaz bir hale gelecektir.

Genel insan hakları standartları ile etik olmayan iletişim ve aşırı psiko-sosyal stres kaynakları göz önüne alındığında, mobbinge maruz kalanların ciddi hastalık belirtilerine, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara yaşadığı görülmektedir. Çalışma ortamında düşmanca davranışların sıklıkla ve uzun bir sürede gerçekleşmesi önemli ölçü de psikolojik, psikosomatik ve sosyal mutsuzluğa neden olmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde mobbinge neden olan olumsuz davranışların geçici çatışmalara neden olduğu ve psikosomatik veya psikiyatrik durumlar yaratacak etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Çalışma da mobbing kavramının işten ayrılmalar üzerine etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda yapılan anket sonuçlarına göre banka da çalışanların % 54'ünün kadın çalışan olduğu, bu açıdan mobbinge daha çok maruz kalabilecekleri açısından önemli bulunmuştur (Tablo 3).

Çalışmaya yaş ortalamasına açısından bakıldığında % 35'inin 21 - 26 yaş grubunun fazlalığı dikkat çekmektedir (Tablo 4). Medeni durum açısından bakıldığında da % 56'sının bekar oluşu mobbinge daha çok maruz kalabilecekleri açısından önemli bulunmuştur (Tablo 5). Öğrenim durumunun % 66'sını lisans grubu oluşturması dikkat çeken bir nokta olarak önemli bulunmuştur (Tablo 6).

Çalışma hayatında geçirdikleri zaman açısından bakıldığında ise % 34 (0 - 2 yıl) ve % 32 (3 - 7 yıl) sonuçlarının çalışma hayatında henüz tecrübesiz kişilerin olmasından dolayı, mobbing için uygun zemin yaratması açısından önemli bulunmuştur (Tablo 7).

Çalışma pozisyonları açısından bakıldığında % 37 ile operasyon/gişe/cari hesaplar ve % 28 ile satış/pazarlama gibi banka sektörü için ara eleman diye adlandırılan bölümlerin fazlalığı açısından mobbinge uygun zemin yaratması açısından önemli bulunmuştur (Tablo 8).

Gelir düzeyine bakıldığında % 38'inin 1.001 - 1.750 TL ve % 14'ünün 0 - 1.000 TL arası olduğu tespit edilmiştir (Tablo 9). Ayrıca haftalık çalışma saatlerine bakıldığında % 32'sinin 46 - 50 saat ve % 28'inin 40 - 45 saat olduğu tespit edilmiştir (Tablo 10). Bunlara bakıldığında astların çalışma saatleri fazla olmasına rağmen aldıkları ücretlerin düşük olduğu, üstlerin ise çalışma saatleri düşük olmasına rağmen aldıkları ücretlerin fazlalığı açısından çalışanlar arasında kıskançlık gibi mobbingin yaşamasına neden olabileceği açısından önemli bulunmuştur.

Çalışmakta işi seçme nedenleri değişkenlerine bakıldığında % 46'sının 'başka iş yoktu' değişkeninde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bu durum incelendiğinde bankacılık sektöründe ara elemanların iş bulamadıklarından dolayı bu pozisyonları tercih ettikleri sonucu açısından önemli bulunmuştur (Tablo 11).

Çalışmanın temel amacı olan mobbing ve işten ayrılmalara etkisinin belirlenebilmesi ve bilimsel olarak ölçülebilmesi için anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışmasında elde edilen verilerin kullanılmasıyla araştırmanın temel amacı olan mobbing ve işten ayrılmaların incelenmesine yönelik analiz sonucu; mobbinge uğradıkları ancak işten ayrılmadıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışma da anket sorularına faktör analizi uygulanmış olup (Tablo 13), faktör analizi sonucu 44 değişken 6 faktör içerisinde toplanmıştır. Buna göre birinci faktör üç değişken, ikinci faktör on değişken, üçüncü faktör dokuz değişken, dördüncü faktör yedi değişken, beşinci faktör altı değişken ve altıncı faktör dokuz değişkenden oluşmuştur.

Çalışmaya katılan çalışanların çoğunluğu meslek hayatları boyunca mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 14). Tablo 14'deki değişkenler tek tek incelendiğinde;

- “Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmemde engeller koyuyorlar” % 39 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmemi engelliyorlar” % 35 **‘kararsızım, % 26 ‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum” % 33 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor” % 23 **‘kararsızım, % 32 ‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor” % 25 **‘kararsızım, % 34 ‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor” % 34 **‘katılmıyorum’**
- “Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum” % 27 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum” % 27 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar” % 32 **‘kesinlikle katılmıyorum’**
- “Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar” % 34 **‘katılmıyorum’**
- “Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor” % 34 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum” % 38 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum” % 37 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.” % 37 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor” % 34 **‘katılmıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum” % 37 **‘katılıyorum’**,
- “Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor” % 34 **‘katılmıyorum’**,

- “Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapıyor” % 35 ‘kararsızım, % 26 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu??” % 36 ‘katılmıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor” % 38 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyor” % 40 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor” % 25 ‘kararsızım, % 26 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyor” % 39 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyor” % 35 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor” % 34 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor” % 40 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor” % 37 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor” % 41 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor” % 26 ‘kararsızım, % 30 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor” % 43 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarımın zarar veriliyor” % 32 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor” % 39 ‘katılıyorum’,
- “Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşturulmuyorum” % 25 ‘kararsızım, % 34 ‘katılıyorum’,

- “Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım” % 38 **‘katılmıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim” % 20 **‘kararsızım, % 32 ‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum” % 43 **‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımla veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum” % 40 **‘katılmıyorum’**
 - “Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor” % 12 **‘kararsızım, % 27 ‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor” % 39 **‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor” % 42 **‘katılıyorum’**,
 - “Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?” % 51 **‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor” % 43 **‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum” % 34 **‘kararsızım, % 27 ‘katılıyorum’**,
 - “Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum” % 22 **‘kararsızım, % 38 ‘katılıyorum’**,
- tespit edilmiştir (Tablo 14).

Tablo 15’de mobbing kavramının cinsiyet dağılımına ait bulgulara bakıldığında çalışanların mobbinge;

- asılsız dedikodular,
- kendilerine cinsel imalarda bulunulması,
- cinsel tacize maruz kalabilirim düşüncesi,

seçenekleriyle maruz kaldıkları tespit edilmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer değişkenlerde ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 16’da çalışmakta olduğunuz işi seçme nedenine göre likert karşılaştırmasına ait bulgulara bakıldığında;

- birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmemde engeller koyuyorlar,
- üstelerim kendimi ifade etmede engeller koyuyorlar,
- özel yaşantım eleştiriliyor,
- sözlü tehditler alıyorum
- yazılı tehditler alıyorum
- iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar
- görmezden geliniyorum,
- hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor,
- gülünç duruma düşürülüyorum,
- akıl hastası olduğum ima ediliyor,
- psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor,
- fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu,
- konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor,
- politik görüş, dini inancımın dolaylı eleştiriliyor,
- özel yaşantım alay konusu oluyor,
- etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum,
- bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum,
- üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor,
- cinsel imalarda bulunuyor,
- tarafıma sürekli olarak yeni görevler veriliyor,
- sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor,
- bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor,
- bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor,
- kişisel eşyalarım/özel mülküm zarar veriyor,
- kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor,
- sürekli konuşturulmuyorum,
- fiziksel olarak saldırıya uğradım,
- cinsel tacize maruz kalabilirim,
- rahatsız edici telefonlar alıyorum,
- masraf arttırıcı zorlamalar yapılıyor,
- bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor,
- görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor,

- Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?,
- sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum,
- düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum,

seçenekleri tespit edilmiş ve istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Diğer değişkenlerde ise istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmanın kapsamında yürütülen bankacılık sektöründeki çalışanların mobbing kavramına rağmen çalışmalarına devam ettikleri, bunu da hem ekonomik gelir düzeylerine bağladıklarını hem de ülkenin ekonomik şartlarından dolayı iş bulmanın zorluluğundan kaynaklanabileceğini söylenebilir. Bu açıdan Hamilton anksiyete ölçeğinin sonuçlarına bakıldığında mobbinge maruz kalan çalışanların başka iş bulamadıkları ($27,2\pm 8,1$) için işlerini terk edemediklerini, ayrıca para kazanmak için ($21,4\pm 7,6$) işlerini bırakmadıkları ve çalışmaya devam ettikleri tespit edilmiştir (Tablo 17).

Çalışmanın sonucunda mobbing kavramının, bankacılık sektöründe çalışanlara etkisine bakıldığında, mobbing çalışma hayatında yer aldığı ve adından oldukça söz ettirdiği görülmüştür. Mobbing kavramının çalışma hayatlarında yer almasının temel sebepleri arasında ise;

- çalışanların birbirini kıskanması,
- refah düzeyinin eksikliği,
- nüfusun fazla olmasından dolayı istihdam sayısının eksik oluşu,

gibi çarpıcı sonuçlar olduğu saptanmıştır. Bu bulgular ışığında şirketlerin mobbing kavramına daha geniş açıyla bakması gerektiği hususu görülmektedir. Etkin bir mobbing yöntemi ve yöntemleri seçen şirketlerin mobbinge başa çıkabilmesi ve insan ilişkilerini yönetebilmesi, uygun bir politika izleyebilmesine bağlıdır. Mobbing doğası gereği birçok alan ile ilişkili olduğundan, tek bir yöntemle, anlamaya çalışma da yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, şirketlerin mobbingi iyi analiz etmeleri, ona uygun yöntem veya yöntemler seçmeleri gerekmektedir.

Mobbing kavramının bankacılık sektöründe çalışanların çalışma hayatlarında olmasına rağmen, işten ayrılmalara etkisine bakıldığında ise pek fazla etken olarak görülmemiştir. Bunun nedeni tablo 17’de de görüldüğü gibi ‘başka iş bulamadıkları’ ($27,2\pm 8,1$) ve ‘para kazanmak için’ ($21,4\pm 7,6$) değişkenleri nedeniyle işlerini bırakmadıkları açıkça görülmüştür. Bu durum yine ülke ekonomisinin bozukluğu,

bireylerin refah düzeyinin eksikliği ve nüfus fazlalığına göre istihdamın az olmasından kaynaklandığı sonucu ağır bastığı bir kez daha tespit edilmiştir.

Mobbing kavramının iş hayatında boy göstermemesi için;

- bu konuyu da kapsayan iyi bir örgüt ve yönetim politikasının belirlenmesi,

- mobbingin ortaya çıkmaması için mobbinge yönelik eğitimler verilmesi,

- işverenlerin/müdürlerin/insan kaynakları departmanının mobbingin var olup olmadığını dönemsel anketlerle araştırması ve mobbinge karşı önlemler alması gerekmektedir.

Konuyla ilgili araştırmalar daha çok sağlık ve eğitim sektöründe yapıldığı dikkate alındığında, bu konuda yapılacak araştırmaların farklı sektörlerin araştırma kapsamına alınması önerilebilir. Ayrıca kamu bankacıları da araştırma kapsamına alınarak özel ve kamu bankalarının mobbinge bakışı karşılaştırılabilir. Bir başka öneri ise, mobbing uygulayanların kişilik yapıları da incelenebilir.

Çalışma da mobbingin kavramsal açıdan ayrıntıları ele alınarak literatüre katkı sağlamaya çalışılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda yıldırma davranışına maruz kalan kişiler ile birebir görüşülerek, bu durumun iş dışı yaşamlarını nasıl etkilediği, bu durumdan çalışma arkadaşlarının nasıl etkilendiği, yıldırma davranışının hukuksal boyutu ve işgörenlerin bu konuda ne kadar bilgiye sahip olduğu ve haklarını ne oranda aradıkları, bu davranışları uygulayan kişilerin kişilik yapısı, insan kaynakları departmanının yıldırma konusundaki fonksiyonu irdelenebilir.

5.KAYNAKÇA

Kitaplar

- Baltaş, Z., Baltaş, A., (2011), Stres ve Başaçıkma Yolları, 27. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bilgili, A., (2012), İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), 1. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana.
- Brodsky, C.M., (1976), The harassed worker. Toronto: Lexington Books; DC Heath and Company.
- Çobanoğlu, Ş., (2005), Mobbing, işyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., Elliott, G.P., (2003), Mobbing: işyerinde Duygusal Taciz. (Çev: O.C. Önersoy). İstanbul
- De Falco, G., Messineo, A., Messineo, F.; (2003), “Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale”; Roma,: Epc Libri.
- Ertekin, Y., (2006), *Stres ve Yönetim*, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.
- Gökçe, A. T., (2008), “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği” Öğreti Yayınları, Ankara.
- Koçel, T., (2005), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Ltd.Şti.
- Namie, G., Namie, R., (2000), *The bully at work*. Naperville, IL: Sourcebooks Inc.
- Morgan, G., (1993), *İşte ve Yaşamda Stresi Yönetmenin Yolları*. Çeviren: Şebnem Çağla. İstanbul Ruh Bilim Yayınları, S. 4. İstanbul.
- Thylefors, I., (1987), Scapegoats Exclusion and Bullying in Worklife, Natur Och Kultur, Stockholm.
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008), Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım, İstanbul.
- Tınaz, P., (2008), İşyerinde Psikolojik Taciz, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Tokat, M. B., Cindiloğlu, M., Kara, H., (2011), Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing, Ekin Yayınevi, Bursa.

Makaleler

- Akaydın, C., (2009), “Mobbing ve Ötesi”, <http://www.ozanbatigun.com/wp-includes/Documents/Mobbing%20ve%20Otesi.pdf>, Erişim tarihi: 17.08.2012

- Arpaciođlu, G., (2004), “İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz” <http://insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=2384>, Erişim tarihi: 28.07.2012
- Asunakutlu, T., Zeybekoğlu, S., (1999), “Yöneticiler Nasıl Davranır?”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 14, S. 2.
- Donenberg, R., (1999), “Fully vested employees”. *Corporate Legal Times*. Vol 9.
- Einarsen, S. (1999), The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Ferrari, E., (2004), “Raising Awareness on Mobbing AN EU Perspektive”, Daphne Programme, European Comission.
- Fleck, F., (2002), “In Europe, Groups Seek to Attack Problem of Workplace Bullying”, *Wall Street Journal*, p. 12.
- Gök, S., (2011), “Prevalans ve Davranış Mobbing Türleri: Bir Araştırma Bankacılık Çalışanları”, *International Journal of Human Sciences*, Vol: 8, No: 1.
- Güçlü, N., (2001), “Stres Yönetimi” G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt 21, Sayı 1.
- Güzel, A., Ertan, E., (2008), “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötü niyet Tazminat (Karar İncelemesi)” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 16, s.152.
- Karcioğlu, F., Çelik Ü. H., (2012), “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26; Sayı: 1.
- Kaya, U., (2009), “İşletmelerde Yıldırma Davranışları (Mobbing): İzmir’deki 5 Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muđla.
- Keashly, L., Jagatic, K., (2003), By any other name: American perspectives on workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. Cooper (Eds.), *Workplace Emotional Abuse 117 Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 31–61). London: Taylor Francis.
- Laçiner, V., (2006), *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)*, USAK Stratejik Gündem (USG). http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=162&Itemid=96 (Erişim: 28.07.2012).

- Leymann, H., Gustaffson, A., (1996), "Mobbing at Work and Development of Post Traumatik Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).
- Noring, S., (2000), Mobing, Emotional Abuse In The American Workplace. *American Journal of Public Health*, Vol.90, No.4
- Özdevecioğlu, M., Aksoy, M. S., (2005), "Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:6, S:1, 95-109.
- Poyraz, K., Aksoy, Ş. E., (2012), "Mobbing ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi ve Kütahya İl Merkezi Özel Banka İşletmelerinde Uygulama" DPUJSS Number 32, Vol. I.
- Riguzzi, S., (2001), "Mobbing: Violenze Morali e Persecuzioni Psicologiche Sullavoro" Roma, Edizioni Cierre.
- Schuster, B., (1996). "Rejection, Exclusion, and harassment at work and in schools." *European psychologist*, 1:(4).
- Tınaz, P., (2006), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, sayı 4:11.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, (2012), "Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadele İşletme Rehberi", <http://www.tisk.org.tr/images/yayinlar/yay321/kitap.pdf>, Erişim tarihi: 27.07.2012
- Tokat, M. B., (1998), "Örgütlerde Değişim ve Değişimin Yönetimi", *Dumlupınar Üniversitesi Yayın No:6, İİBF*, Yayın No:6, Kütahya, 1998.
- Wilson, C.B., (1991), "U.S. Businesses Suffer From Workplace Trauma" *Personnel Journal*, s.47-50.

Tezler

- Ağma, F. S., (2007) "İş Yaşamındaki Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri", Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aldıç, E., (2011), "İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Arslan, F., (2007), “İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara’da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Aydın, İ. S., (2008), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, B., (2007), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çakır, B., (2006), İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çelik, N., (2009), “Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Yıldırma Davranışları (Mobbing) ve İş Stresi: Mersin İli Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Demir Kaymaz, G., (2007), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: ‘Bir Örnek Olay’”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kocaoğlu, M., (2007), “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkan, G. V., (2011), “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi” Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, N., (2006), “Duygusal Taciz (Mobbing) ve Organizasyonel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tan, B. U., (2005), İş Yerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İş Yerinden Uzaklaştırma (Mobbing), Marmara Üniversitesi Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

- Tayyar, S., (2008), “İşletmelerde Psikolojik Yıldıırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Tekçe, E. A., (2010), “Yıldıırma Olgusu ve Yıldıırma İle Kişilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Bankacılık Sektörü Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Turan, F., (2006), “İşyerlerinde Psikolojik Yıldıırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, Ş., (2010), “Çalışma Yaşamında Yıldıırma (Mobbing) ve Boyutları; Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Raporlar

- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu m.2,
http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc071/kanuntbmmc071/kanuntbmmc07103451.pdf,

İnternet Kaynakları

- Leymann, H., (2007), *Mobbing- its course over time*, The Mobbing Encyclopedia
www.leymann.se/English/1220E.htm
- <http://tr.wikipe-dia.org/wiki/mobbing>, Erişim tarihi:27.07.2012
- <http://www.mobbingturkiye.net>, Erişim tarihi: 27.07.2012
- <http://www.canaktan.org>, Erişim tarihi: 27.07.2012
- <http://www.leymann.se>, Erişim tarihi: 27.07.2012
- <http://www.turkishweekly.net>, Erişim tarihi: 27.07.2012
- <http://www.arge16.com/bulten/agustos.pdf>, Erişim tarihi: 26.07.2012

6.EKLER

6.1. Ek 1. Anket

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek
2. Yaşınız () 21 – 26 () 27 – 32 () 33 – 40 () 41 - ...
3. Medeni haliniz () Evli () Bekar () Diğer
4. Öğrenim durumunuz () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz () 0 – 2 () 3 – 7 () 8 – 12 () 13 - ...
6. Çalışma pozisyonunuz () üst düzey yönetici () orta düzey yönetici
() satış/pazarlama () Operasyon/gişe/cari hesaplar
() güvenlik/sekreter
7. Gelir düzeyiniz () 0 – 1000 () 1001 – 1750
() 1751 – 2500 () 2501 -
8. Haftalık kaç saat çalışıyorsunuz () 35 – 40 () 40 – 45 () 46 – 50 () 51-
9. Çalışmakta olduğunuz işi seçme nedeniniz () başka iş yoktu
() deneyim kazanmak için
() mesleği seviyorum
() para kazanmak için
() Diğer...
10. Katıldığımız sosyal aktiviteler () Sinema () Tiyatro () Konser
() Seyahat etmek () Diğer...

II. BÖLÜM

Bu bölümde işyeriniz ile ilgili duygu ve tutumlarınızı yansıtan ifadelere ne derece katıldığınızı belirteceksiniz (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılmıyorum).

	1	2	3	4	5
	Kesinlikle katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Çalışmakta olduğum kurumda meslektaşlarım veya birlikte çalıştığım kişiler kendimi ifade etmemde engeller koyuyorlar					
2. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim kendimi ifade etmemi engelliyorlar.					
3. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlar yanında bilinçli olarak aşağılanıyorum					
4. Çalışmakta olduğum kurumda üst yönetim tarafından yaptığım işler sürekli olarak eleştiriliyor.					

5. Çalışmakta olduğum kurumda yaptığım işler diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak eleştiriliyor.					
6. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım eleştiriliyor					
7. Çalışmakta olduğum kurumda sözlü tehditler alıyorum					
8. Çalışmakta olduğum kurumda yazılı tehditler alıyorum					
9. Çalışmakta olduğum kurumda iş arkadaşlarım benimle yüz yüze gelmekten kaçınıyorlar					
10. Çalışmakta olduğum kurumda arkadaşlarım bilinçli olarak benimle iletişim kurmak istemiyorlar					
11. Çalışmakta olduğum kurumda iş yerinde çalışma arkadaşlarımla görüşmem yönetim tarafından engelleniyor					
12. Çalışmakta olduğum kurumda diğer çalışanlardan bilinçli olarak soyutlanıyorum					
13. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden geliniyorum					
14. Çalışmakta olduğum kurumda hakkımda asılsız dedikodular üretiliyor.					
15. Çalışmakta olduğum kurumda bana iftira atılıyor					
16. Çalışmakta olduğum kurumda gülünç duruma düşürülüyorum					
17. Çalışmakta olduğum kurumda akıl hastası olduğum ima ediliyor					
18. Çalışmakta olduğum kurumda psikolojik tedavi görmem için baskı yapılıyor					
19. Çalışmakta olduğunuz kurumda fiziksel özrünüz ile dalga geçiliyor mu?					
20. Çalışmakta olduğum kurumda konuşma, davranış ve hareketlerim sorgulanıyor					
21. Çalışmakta olduğum kurumda politik görüş ve dini inancımın dolayı eleştiriliyorum					
22. Çalışmakta olduğum kurumda özel yaşantım alay konusu oluyor					
23. Çalışmakta olduğum kurumda etnik kökenimden dolayı eleştiriliyorum					
24. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak aşağılayıcı ve küçük düşürücü işler yapmak zorunda bırakılıyorum.					
25. Çalışmakta olduğum kurumda üstlerim veya diğer çalışanlar tarafından küçük düşürücü isimler veriliyor					
26. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel imalarda bulunuyor					
27. Çalışmakta olduğum kurumda, bana sürekli olarak yeni görevler veriliyor					
28. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak yetkimin üstünde sorumluluklar yükleniyor					
29. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak kapasitemin altında işler veriliyor					
30. Çalışmakta olduğum kurumda bilinçli olarak iş verilmediği için boşa geçirdiğim vakitler oluyor					
31. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel eşyalarım zarar veriliyor					
32. Çalışmakta olduğum kurumda kararlarım sürekli olarak eleştiriliyor					
33. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli konuşturulmuyorum					
34. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel olarak saldırıya uğradım					
35. Çalışmakta olduğum kurumda cinsel tacize maruz kalabilirim					
36. Çalışmakta olduğum kurumda rahatsız edici telefonlar alıyorum					
37. Çalışmakta olduğum kurumda sağlığımı veya hayatımı tehlikeye sokacak işleri yapmak zorunda bırakılıyorum					

38. Çalışmakta olduğum kurumda masraflar bana yükleniyor					
39. Çalışmakta olduğum kurumda bana güvenilmediği için iş verilmediği oluyor					
40. Çalışmakta olduğum kurumda görmezden gelindiğim ve yokmuşum gibi davranıldığı oluyor					
41. Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlandığınız oluyor mu?					
42. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor					
43. Çalışmakta olduğum kurumda sorumlu olmadığım konularda tenkit ediliyorum					
44. Çalışmakta olduğum kurumda düzenlenen organizasyonlara davet edilmiyorum					

III. BÖLÜM

Bu bölümde size uygun olan seçeneği işaretleyeceksiniz.

ANKSIYE ÖLÇEĞİ

1. Kendimi gergin, “patlayacak gibi” hissediyorum.

- Çoğu zaman
- Birçok zaman
- Zaman zaman, bazen
- Hiçbir zaman

2. Eskiden zevk aldığım şeyler hala zevk alıyorum.

- Aynı eskisi
- Pek eskisi kadar değil
- Yalnızca eskici kadar
- Neredeyse hiç eskisi kadar değil

3. Sanki kötü bir şey olacakmış gibi bir korkuya kapılıyorum.

- Keskinlikle öyle ve oldukça da şiddetli
- Evet, ama çok da şiddetli değil
- Biraz, ama beni endişelendiriliyor
- Hayır, hiç öyle değil

4. Gülebiliyorum ve olayların komik tarafını görebiliyorum.

- Her zaman olduğu kadar
- Şimdi pek o kadar değil
- Şimdi kesinlik o kadar değil
- Artık hiç değil

5. Aklımdan endişe verici düşünceler geçiyor

- Çoğu zaman
- Birçok zaman
- Zaman zaman, ama çok sık değil
- Yalnızca bazen

6. Kendimi neşeli hissediyorum

- Hiçbir zaman
- Sık değil
- Bazen
- Çoğu zaman

7. Rahat rahat oturabiliyorum ve kendimi gevşek hissediyorum

- Kesinlikle
- Genellikle
- Sık değil
- Hiçbir zaman

8. Kendimi sanki durgunlaşmış gibi hissediyorum

- Hemen hemen her zaman
- Çok sık
- Bazen
- Hiçbir zaman

9. Sanki içim pır pır ediyormuş gibi bir tedirginliğe kapılıyorum

- Hiçbir zaman
- Bazen
- Oldukça sık
- Çok sık

10. Dış görünüşüme ilgimi kaybettim.

- Kesinlikle
- Gerektiği kadar özen göstermiyorum
- Pek o kadar özen göstermeyebiliyorum
- Her zamanki kadar özen gösteriyorum

11. Kendimi sanki hep bir şey yapmak zorundaymış gibi huzursuz hissediyorum.

- Gerçekten de çok fazla
- Oldukça fazla
- Çok fazla değil
- Hiç değil

12. Olacakları zevkle bekliyorum.

- Her zaman olduğu kadar
- Her zamankinden biraz daha az
- Her zamankinden kesinlikle daha az
- Hemen hemen hiç

13. Aniden panik duygusuna kapılıyorum.

- Gerçekten de çok sık
- Oldukça sık
- Çok sık değil
- Hiçbir zaman

14. İyi bir kitap, televizyon ya da radyo programından zevk alabiliyorum.

- Sıklıkla
- Bazen
- Pek sık değil
- Çok seyrek