T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞYERLERİNDE MOBBİNG DAVRANIŞLARI

Nil ALKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Doç. Dr. Şahin DOĞAN

Çankırı- 2022

T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

İŞYERLERİNDE MOBBİNG DAVRANIŞLARI

Nil ALKAN

ORCID:https://orcid.org/0000-0001-6191-1746

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Şahin DOĞAN

Çankırı – 2022

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ ..... **iii**
TEZ KABUL VE ONAY ..... **v**
ÖNSÖZ ..... **vi**
ÖZET ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
KISALTMALAR ..... **ix**
TABLO LİSTESİ ..... **x**
1.GİRİŞ **1**
2. İŞYERLERİNDE MOBBİNG DAVRANIŞLARI **2**
2.1. Araştırmanın Konusu **2**
2.2. Araştırmanın Amacı **3**
2.3. Araştırmanın Önemi **3**
2.4. Araştırmanın Yöntem Yaklaşımı **4**
2.5. Araştırmanın Hipotezleri **4**
2.6. Veri Toplama Araçları **5**
2.6.1.Mobbing Davranışları Ölçeği 5
2.6.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları 8
2.6.3.Mobbing Davranışlar Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği 9
2.7. Evren ve Örneklem **9**
2.8. Veri Analizi ve Yorum **9**
3. BÖLÜM **10**
TEORİK ÇERÇEVE MOBBİNG KAVRAMI VE KAPSAMINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE **10**
3.1. Mobbing Kavramı ve Kapsamı **10**
3.2. Mobbing Kavramının Tarihçesi **12**
3.3. Mobbing Davranışları **12**
3.4. Mobbing Nedenleri **13**
3.4.1. Mobbing Yapan Kişi ile İlgili Nedenler 14
3.4.2. Örgütsel Nedenler 15

3.4.3. Sosyal Nedenler 18
3.4.4. Diğer Nedenler 20
3.5. Türk Hukukunda Mobbing 20
4. BÖLÜM 23
MOBBİNGİN SONUÇLARI 23
4.1. Mobingin Etkileri 23
4.1.1. Aile Hayatına Etkileri 23
4.1.2. Toplumsal Etkileri 24
4.1.3. İş Hayatına Etkileri 25
4.1.4. Diğer Etkiler 26
4.2. Mobbing Sürecinin Aşamaları 27
4.3. Mobbingin Ortaya Çıkış Biçimleri 28
4.4. Çalışma Hayatında Mobbing 29
5. BÖLÜM 32
BULGULAR VE YORUMLAR 32
KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİNFREKANS DAĞILIMLARI 32
5.1.KİŞİSEL ÖZELLİKLER 36
5.1.1.Cinsiyet 36
5.1.2.Yaş 38
5.1.3. Medeni Durum 40
5.1.4.Eğitim Durumu 43
5.1.5.Meslek 45
5.1.6.Aylık Kazanç 48
5.1.7.Mesleki Kıdem 50
5.1.8. Çalışılan Kurum 53
5.1.9.İş Yerindeki Konum 55
6. SONUÇ 57
KAYNAKÇA 62
EKLER 67
ÖZGEÇMİŞ 71

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım *İşyerlerinde Mobbing Davranışları* adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

16/05/2022

İmza

Nil ALKAN

TEZ KABUL VE ONAY

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Nil ALKAN tarafından hazırlanan *İşyerlerinde Mobbing Davranışları* başlıklı bu çalışma, 16/05/2022 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *oybirliğiyle* başarılı bulunarak jürimiz tarafından *Sosyoloji* Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Danışman	: Doç. Dr. Şahin DOĞAN	İmza: ……..
Üye	: Prof. Dr. İlhan YILDIZ	İmza: ……..
Üye	: Doç. Dr. Abdülkadir ZORLU	İmza: ……..

ONAY

Bu Tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun ...../..../ 20....tarihve sayılı oturumunda belirlenenjüritarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Coşkun POLAT

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

İşyerlerinde Mobbing Davranışları adlı tez çalışmamızın konusu son zamanlarda sıklıkla duymaya başladığımız ve insan haklarına verilen değerin giderek artmaya başladığı zaman diliminde işyerlerinde çalışan bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık kazanç, mesleki kıdem, çalışılan kurum ve işyerlerindeki konumları gibi değişkenler baz alınarak mobbinge maruz kalıp kalmadıkları yapılan anket çalışması ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Araştırmamızda mobbing kavramı hakkında teorik bilgiler sunulmuş olup mobbing kavramının tanımı, mobbing davranışları, mobbing davranışının nedenleri ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın genel çerçevesinin hazırlanmasında ve diğer birçok konuda desteğini sunan, yoğun bir çalışma temposu olmasına rağmen geç saatlere kadar araştırmamızla ilgilenendanışman hocam Sayın *Doç. Dr. Şahin DOĞAN'a*teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini ve güvenini benden esirgemeyen sevgili annem Fatma AYDOĞAN, babam Hüseyin AYDOĞAN'a, çalışmam süresince her türlü fedakarlığı göstererek araştırmamıbaşarıyla tamamlamama destek olan ve iyi ki hayatımda olan sevgili eşim Meriç ALKAN'a, iki yıl dört aydır hayatımda olan ve dünyamı güzelleştiren, aydınlatan, yaşama sevincim oğlum Alperen ALKAN'a, ayrıca bu süreçte benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, tanıma fırsatı bulduğum için kendimi çok şanslı hissettiğim Firdevs YARDIMCI GENÇER'e sonsuz teşekkür ederim.

13/05/2022

Nil ALKAN

ÖZET

Tezin Başlığı :İşyerlerinde Mobbing Davranışları
Tezin Yazarı :Nil ALKAN
Danışman :Doç. Dr. Şahin DOĞAN
Anabilim Dalı :Sosyoloji
Tezin Türü : Yüksek Lisans
Kabul Tarihi :16.05.2022

Bu tez çalışmasının amacı iş yerlerindeki mobbing uygulamalarının araştırılmasıdır. Nicel araştırma yöntemi ve anket tekniği kullanılan bu araştırmada Leymann'ın geliştirdiği "Algı Değerlendirme Ölçeği"nden faydalanılarak Doç. Dr. Şahin DOĞAN tarafından hazırlanmış olan 'Mobbing Davranışları Ölçeği' kullanılmıştır. Anket uygulaması internet üzerinden yapılmış ve farklı meslek guruplarından 315 kişiye ulaşılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda verilerin 5 faktöre dağıldığı görüşmüştür. Birinci faktör,İş Engelleme Boyutu, ikinci faktör İletişim Engelleme Boyutu, üçüncü faktör İnanç Baskı Boyutu, dördüncü faktör Tehdit Edilme Boyutu ve beşinci faktör Taciz Boyutu olarak adlandırılmıştır. Demografik değişkenler arasında farka bakmak için t-test ve tek yönlü anova varyans analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda guruplar arasında çok az farklılaşma olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca yapılan frekans analizi sonucunda mobbing'e uğrayanların sayıca çok düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Şiddet, Kişilik.

ABSTRACT

Thesis Title: Mobbing Behaviors at Workplaces
Author **:** Nil ALKAN
Supervisor **:** Doç. Dr. Şahin DOĞAN
Department **:** Sociology
Thesis Type **:** Master"s Thesis
Date **:** 16.05.2022

The aim of this thesis is to investigate mobbing practices in workplaces.In this study, in which quantitative research method and survey technique were used, the "Perception Evaluation Scale" developed by Leymann was used by Assoc. Dr. The 'Mobbing Behaviors Scale' prepared by Şahin DOĞAN was used.The survey application was made over the internet and 315 people from different occupational groups were reached. As a result of the factor analysis, it was seen that the data were distributed into 5 factors. The first factor was named as Job Barrier Dimension, the second factor as Communication Barrier Dimension, the third factor as Belief Pressure Dimension, the fourth factor as Threatened Dimension, and the fifth factor as Harassment Dimension. T-test and one-way analyzes of anova variance were performed to look at the difference between demographic variables. As a result of the analysis, it was concluded that there was little differentiation between the groups. In addition, as a result of frequency analysis, it was seen that the number of mobbing victims was very low.

Keywords:Mobbing, Psychological Violence, Personality.

KISALTMALAR

akt.	Aktaran
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi
çev.	Çeviri
ed.	Editör
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
s.	Sayfa
ss.	Sayfa sayısı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri

TABLO LİSTESİ

Tablo No **Sayfa**

Tablo 5.1: Bağımsız Değişkenlerden Bazılarının Frekans Dağılımları 32
Tablo 5.2: Cinsiyet'e Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test) 36
Tablo 5.3: Cinsiyet'e Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)..... 36
Tablo 5.4: Cinsiyet'e Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test).. 36
Tablo 5.5: Cinsiyet'e Göre Tehdit Edilme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test) 37
Tablo 5.6: Cinsiyet'e Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)..... 37
Tablo 5.7: Yaşa Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA 38
Tablo 5.8: Yaşa Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 38
Tablo 5.9: Yaşa Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 39
Tablo 5.10: Yaşa Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 39
Tablo 5.11: Yaşa Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 40
Tablo 5.12: Medeni Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 40
Tablo 5.13: Medeni Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 41
Tablo 5.14: Medeni Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 41
Tablo 5.15: Medeni Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 42
Tablo 5.16: Medeni Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 42

Tablo 5.17: Eğitim Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 43
Tablo 5.18: Eğitim Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 43
Tablo 5.19: Eğitim Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 44
Tablo 5.20: Eğitim Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 44
Tablo 5.21: Eğitim Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 45
Tablo 5.22: Meslek Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 45
Tablo 5.23: Meslek Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 46
Tablo 5.24: Meslek Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 46
Tablo 5.25: Meslek Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 47
Tablo 5.27:Aylık Kazanç Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 48
Tablo 5.28:Aylık Kazanç Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 48
Tablo 5.29:Aylık Kazanç Durumlarına Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 49
Tablo 5.30: Aylık Kazanç Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 49
Tablo 5.31: Aylık Kazanç Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 50
Tablo 5.32: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 50
Tablo 5.33:Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 51
Tablo 5.34:Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının

Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 51
Tablo 5.35:Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 52
Tablo 5.36:Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 52
Tablo 5.37: Çalışılan Kuruma Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 53
Tablo 5.38: Çalışılan Kuruma Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 53
Tablo 5.39: Çalışılan Kuruma Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 54
Tablo 5.40: Çalışılan Kuruma Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 54
Tablo 5.41: Çalışılan Kuruma Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 55
Tablo 5.42: İş Yerindeki Konuma Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 55
Tablo 5.43: İş Yerindeki Konuma Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 55
Tablo 5.44: İş Yerindeki Konuma Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 56
Tablo 5.45: İş Yerindeki Konuma Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)..... 56
Tablo 5.46: İş Yerindeki Konuma Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA) 56

1.GİRİŞ

Latince kullanımı ile 'mobile vulgus' kelimesinden türetilen mobbing sözcüğü şiddet eğilimi olan topluluk ve kararsız kalabalık gibi anlamlar taşır. Mob eylemi İngilizce'de bir yerde çoğunluk oluşturmak, dışlamak, saldırgan davranışlar sergilemek ve kişiyi bulunduğu durumdan hoşnutsuz hale getirmek anlamı taşır (Çobanoğlu,2005, s:19). Mobbing kelimesi bezdiriyi, psikolojik şiddeti, kişiyi baskı ve kontrol altına almaya yönelik davranışları, kişinin duygusal anlamda psikolojik olarak etkilenmesini sağlamaya yönelik davranışları kapsar(Tınaz, 2006).

İnsan haklarına verilen değerin giderek artması gereken bu zaman diliminde işyerlerinde uygulanan mobbing davranışının daha fazla gündeme geleceği ve farkındalığın artarak devam edeceğini düşünmekteyim. Paulo Coelho en kutsal hakkın yaşam hakkı olduğunu ve en kusursuz cinayetin yaşama sevincini öldürmek olduğunu söylemiştir. Bu sözden yola çıkarak gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulması, kendilerini çalıştıkları yerlerde huzurlu ve güvenli hissetmeleri önem arz etmektedir. Türkiye'de çalışma saatleri düşünüldüğünde çalışanların büyük bir zaman dilimini işyerlerinde geçirdikleri burada mevcut konumlarında huzurlu ve mutlu bir şekilde, emeklerinin maddi manevi olarak tam karşılığını alarak çalışmalarının önce kendi ruh ve beden sağlıklarını korumaları ve sürdürebilmeleri açısından faydalı olacaktır. Toplum olarak düşünüldüğünde kişilerin mutluluğu ve başarısı ülke ekonomisine, sosyal düzene, aile ilişkilerine olumlu katkı sağlayacaktır. Yaptığım araştırmada işyerlerinde mobbing davranışlarının var olup olmadığını ayrıca mobbinge maruz kalan kişilerin ortak özelliklerini tespit etmeye çalıştım. Yapılan çalışmada mobbingin tanımı ve kapsamı, mobbingi uygulayan ve maruz kalan kişilerin özelliklerine yer verilmiştir.Mobbing tüm dünyada ve Türkiye'de ister kişinin kendisine uygulansın isterse başka bir kişiye sessiz kalınmaması vemücadele edilmesi gereken bir davranıştır. Bu hususta farkındalığın artması adına çalışmam ve benzeri çalışmalar fayda sağlayacaktır.

2. İŞYERLERİNDE MOBBİNG DAVRANIŞLARI

2.1. Araştırmanın Konusu

Mobbing, 1980'li yılların başlarında örgütsel psikologların ilgisini çekmeye başlamıştır. O zamandan beri yapılan çalışmalar, mobbing davranışının boyutlarının, aktörlerinin, öncüllerinin ve sonuçlarının bir tasvirini sağlayacak biçimde gelişmiştir. Mobbing ya da psikolojik baskı hemen hemen her sektörden iş yerinde gerçekleşebilecek bir durumdur. Bu yüzden mobbing, çalışan her bireyin cinsiyet ayrımı ya da yaş ayrımı olmaksızın maruz kalabileceği ve yüksek psikolojik etkileri olan bir durum olarak görülmektedir. Bunun yanında mobbing davranışının mağdurları, işyerinde psikolojik zararla daha fazla ilişkilendirilebilecek yüksek stres seviyelerine maruz kalabilirler. Bu durum ise hem çalışılan şirket, hem yöneticiler hem de iş arkadaşları tarafından tecrübe edilen olumsuz bir durum olarak nitelendirilmektedir (Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011, s. 179-180).

Son zamanlarda haberleşme imkanlarının artması veya akademik ortamda sıklıkla mobingten bahsedilmektedir özellikle çalışma hayatında bu sorun ile karşı karşıya kalınıyor. Mobingipsikolojik şiddet olarak adlandırabiliriz. Mobbing özetle duygusal bir saldırı olarak nitelendirilebilir. (Çopur, 2017, s.25).

Mobbing çalışma hayatının ilk başlarında ortaya çıkan çatışma ile karıştırılabilir. İşyerinde ortaya çıkan bazı kıskançlıklar da mobbing olarak görülebilir. Çalışanlar, yönetici kişinin uyarısını veya iş arkadaşıyla yaşadığı bir çatışmayı veya olayı mobbing olarak ifade etmekte bunun mobbing olduğunu zannetmektedirler. Fakat mobbing olarak adlandırılabilmesi için süreklilik göstermesi gerekir (Akman, 2014, s.54).

Yapılan bu araştırmada çalışan kişilerin mobbinge maruz kalıp kalmama durumlarını ve cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, meslek, aylık kazanç, mesleki kıdem, çalışılan kurum veya işyeri, çalışanın işyerinde olan konumu baz alınarak tespit etmeye çalışılmıştır. Son zamanlarda gerek özel sektörde gerekse kamu kurumlarında vd. çalışma ortamlarında iş verimliliği, motivasyon gibi kavramlara

verilen önem artış göstermiştir. Bu sebepten mobbing davranışı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

2.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, hayatı boyunca sıkça karşılaşılan herhangi bir isim verilmeyen, verilse de dikkate alınmayan mobbing, mobbing davranışlarının çeşitleri, bu durumdan mağdur olanlara etkilerini ve onların mobbing ile başa çıkma yöntemlerini göstermek amacıyla yapılmıştır. Buna ek olarak çalışmada mobbingin oluşturduğu olumsuz sonuçlardan bahsederek, nedenlerini sıralayarak, örgütler üzerinde oluşturduğu ekonomik problemleri göstererek ve ortaya çıkan analiz sonuçlarıyla bu konuda yapılan çalışmalara katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Mobbing ile ilgili çalışma yapan kişilere yardımcı olacak kaynak oluşturmak, bulguların sonucunda ortaya çıkan tablolar ile konuyu destekleyici veriler elde etmek çalışmanın diğer amaçlarındandır. Özetle mobbing konusun her bir aşamasına ve türüne detaylıca değinilecek ve mobbing oluşumunda etkili olan tüm etmenler detaylandırılacaktır. Bunun sonucunda hem örgütlere hem de çalışanlara yol gösterici bilgilere yer verilecektir. Sonuç olarak çalışanların maddi ve manevi iş tatmininin sağlanması, huzurun korunması ve iş hayatının verimi çalışmada vurgulanmış olacaktır. Bunun ışığında örgütlerin, iş veren kurum ve kuruluşların mobbing konusunda daha duyarlı olmaya ve çalışanları için uyulması gereken kural ve sorumlulukları daha da dikkat ederek çalışanların güvenini kazanıp her bir bireyin çalışmak isteyeceği bir kurum olması adına gerçekçi bir adım atmaları gerektiğini sergilemek çalışmanın diğer amaçlarından biridir.

Söz konusu amaçlara ulaşabilmek için anket uygulaması yapılan kişilerin öncelikle mobbinge maruz kalıp kalmadıkları eğer kaldılar ise ne gibi sorunlar yaşadıklarının tespit edilmesi amacı ile ilgili sorular sorulmuştur.

2.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde insan haklarına verilen değerin ve bu konuya bakış açısına verilen önemin artması kişilerin farkındalık düzeyinin yükselmesi ile beraber mobbing kavramı önem kazanmaktadır. Mobbing davranışlarının sonuçları çalışanların sadece iş hayatlarını değil buna paralel olarak ruhsal problemlere sebep olarak bireyin özel hayatını etkilemektedir. Mobbing oluşturduğu etki bireyde sadece aynı iş yerinde çalışmasında engel oluşturabileceği gibi bir daha çalışma ortamına dönmemesine

neden olabilir. Çalışma ortamında bu durumu önleyici tedbirler almayı önemsiz gören örgütler ve iş verenler, bir tek çalışan birey için değil tüm çalışanlar için emek vermelidirler. Çünkü bir bireyin mobbinge maruz kalmasını görmemezlikten gelmek ve bunu engelleyici bir önlemde bulunmamak bu durumu kabullenmek demektir. Böyle bir durumda da çalışan bireylerin sergilediği performansın azalmasına ve dolayısıyla da çalışma gücünde azalmaya sebep olmaktadır. Buna ilaveten örgütün imajı zedelenmekte ve tercih edilmeyen bir iş kuruluş haline evrimleşmesine neden olmaktadır.

Mobbinge maruz kalan bireyler için durum daha da kötüdür. Mobbing boyunca yaşanan olumsuz durumlar, mobbing bitse bile etkisini sürdürmeye devam etmektedir. Mobbing oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik hasarlar, birey işten ayrılsa ya da uzaklaşsa dahi devam edebilmektedir. Birey yaşadığı durumları hafızasından uzunca bir zaman silememekte ve kendine olan öz saygısı, güvenini kaybetmektedir. Mobbing sebep olduğu bütün negatiflikler göz önüne alındığında örgütlerin ve çalışan kişilerin mobbing oluşumunu engellemek için gerekli tedbirleri almaları gerekir. Her iki taraf da mobbingin önemini anlamalı ve oluşturduğu problemleri basit görmemelidir.

2.4. Araştırmanın Yöntem Yaklaşımı

Çalışmamda temel literatür taramasına yer verilecek ve mobbing ile ilgili kavramlar detaylandırılacaktır. Mobbingin aşamaları, türleri, dereceleri, tarafları ve belirtileri başlıklar halinde incelenecektir. Çalışmamda mobbingin nedenleri hakkında bilgiler sunulacaktır. Mobbinge neden olan faktörler, dört başlık altında açıklanarak sonrasında Türkiye'de mobbing anlatılacaktır. Mobbinge maruz kalanların ortak özelliklerinin belirlenmesi adına yapılan araştırmanın genel hatları sunularak, uygulamada kullanılacak teknikler hakkında detaylı bilgilere ve elde edilen sonuçlara yer verilecektir. Yapılan bu çalışma alan araştırması şeklinde olmuştur. 315 kişiye anket uygulanmıştır ve katılımcıların büyük bir kısmı Ankara'da yaşayanlar kalan kısmı ise diğer illerden katılan katılımcılardan oluşmaktadır.

2.5. Araştırmanın Hipotezleri

1.Tüm çalışanlar mobbinge maruz kalır.

2. Kadınların erkeklere göre mobbing davranışına daha fazla maruz kalır.

3.Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe mobbinge maruz kalma sıklığı düşüş gösterir.

4.Resmi kuruluşlarda çalışanlar özel sektörde çalışanlara göre daha az mobbinge maruz kalırlar.

5.Kadın çalışanlar tacize daha fazla maruz kalır.

6. Özel sektör ve serbest meslek çalışanları istemedikleri işlerde sıklıkla çalıştırılır.

7.Gençlere daha fazla mobbing uygulanır.

8. Kadınlar kendilerine mobbing uygulandığını sıklıkla söylerler.

9. İdareci pozisyonda çalışanlar mobbing uygular.

10. Mesleki kıdem arttıkça mobinge maruz kalma olasılığı azalır.

2.6. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması yapılmıştır. Heinz Leymann ve Annelie Gustafsson'un 'Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders' (İşyerinde mobbing ve travma sonrası stres bozukluklarının gelişimi) isimli çalışmalarında uygulanan ankette Leymann'ın geliştirdiği Algı Değerlendirme Ölçeğinden faydalanarak Danışman Hocam Doç. Dr. Şahin DOĞAN tarafından hazırlanmış olan 'Mobbing Davranışları Ölçeği' kullanılmıştır (EK-1). Anket formunda katılımcılara Demografik özellikler ve Mobbing Davranış Ölçeğine yönelik sorular yöneltilmiştir. Demografik özellikleri ile ilgili 10 adet soru bulunmaktadır. Mobbing Davranış Ölçeğinde 35 adet soru bulunmaktadır. Anket toplamda 45 sorudan oluşmaktadır. Öncelikle 210 kişiye pilot uygulama yapılmış, sorular güvenilirlik analizinden geçtikten sonra uygulamaya geçilmiştir. Toplamda 315 katılımcıya anket uygulanmıştır.

2.6.1.Mobbing Davranışları Ölçeği

Mobbing davranışları ölçeği için Likert tipi beşli cevap kategorileri kullanılan sorular sorulmuştur. Sorulan sorulara katılımcılar “Her zaman”, “Sıklıkla”, “Ara sıra”, “Nadiren” ve “Hiç” şeklinde yanıtlar vermişlerdir. Sorulardan “Her zaman” beş puan , “Sıklıkla” dört puan, “Ara sıra” üç puan, “Nadiren” iki puan ve “Hiç” bir puan üzerinden değerlendirilmiştir. Aşağıdaki tablo soruların faktör ağırlıklarını vermektedir (Tablo 1.1).

Tablo 1.1: Maddelerin Faktör Yük Değerleri

Faktör Yük Değerleri					
Ölçekte Sorulan Sorular	1	2	3	4	5
30.İşimle ilgili kararlarıma gereken önem gösterilmez.	.805				
33.Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünürüm.	.790				
27.Anlamsız görevler verilir.	.745				
15.Yaptığım işler haksız yere eleştirilir.	.734				
13.Üstlerim, kendimi rahatça ifade etmemi engeller.	.680				
7.Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılırım.	.600				
22.Hakkımda asılsız söylentilerin ortaya atıldığını düşünürüm.	.552				
8.Diğer çalışanların benimle konuşmaları yasaklanır.		.866			
9.Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir.		.833			
10.Meslektaşlarımın benimle iletişime geçmesine engel olunur.		.810			
13.Siyasi görüşlerimden dolayı baskı veya zorlama görürüm.			.757		
14.Dini inançlarımdan dolayı baskı ve zorlama görürüm.			.755		
16.Disiplin cezası alırım.			.621		
1.İş arkadaşlarım ben orada değilmişim gibi davranırlar.				.700	
34.Çevremdeki insanlar bazen benimle konuşmazlar.				.681	
28.Mesai arkadaşlarımdan tecrit edilmiş/soyutlanmış bir yerde				.592	

çalıştırılırım.	
26.Doğrudan cinsel tacize uğrarım.	.775
29.Şahsıma sözel veya davranışlarla cinsel imalarda bulunulur.	.663
31.Fiziksel şiddet tehditleri alırım.	.586
11.Gülünç durumlara düşürülürüm.	.388

2.6.1.1. İş Engelleme Boyutu

İş engelleme, yedi maddeden oluşmakta ve 1. Faktör olarak mobbing davranışların birinci boyutunu oluşturmaktadır. "Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılırım", "Üstlerim, kendimi rahatça ifade etmemi engeller", "Yaptığım işler haksız yere eleştirilir" gibi sorular yer almaktadır.

2.6.1.2. İletişim Engelleme Boyutu

İletişim engelleme, üç maddeden oluşmakta ve 2. Faktör olarak mobbing davranışların birinci boyutunu oluşturmaktadır. "Diğer çalışanların benimle konuşmaları yasaklanır", "Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir", "Meslektaşlarımın benimle iletişime geçmesine engel olunur" gibi sorulardan oluşmaktadır.

2.6.1.3. İnanç Baskı Boyutu

İnanç baskı, üç maddeden oluşmakta ve 3. Faktör olarak mobbing davranışların birinci boyutunu oluşturmaktadır. "Siyasi görüşlerimden dolayı baskı veya zorlama görürüm", "Dini inançlarımdan dolayı baskı ve zorlama görürüm", "Disiplin cezası alırım" gibi sorulardan oluşmaktadır.

2.6.1.4. Tehdit Edilme Boyutu

Tehdit edilme, üç maddeden oluşmakta ve 4. Faktör olarak mobbing davranışların birinci boyutunu oluşturmaktadır. "İş arkadaşlarım ben orada değilmişim gibi davranırlar", "Mesai arkadaşlarımdan tecrit edilmiş/soyutlanmış bir yerde çalıştırılırım", "Çevremdeki insanlar bazen benimle konuşmazlar" gibi sorulardan oluşmaktadır.

2.6.1.5. Taciz Boyutu

Taciz edilme, dört maddeden oluşmakta ve 5. Faktör olarak mobbing davranışların birinci boyutunu oluşturmaktadır. “Gülünç durumlara düşürülürüm”, “Doğrudan cinsel tacize uğrarım”, “Fiziksel şiddet tehditleri alırım” gibi sorulardan oluşmaktadır.İş yerinde yaşanan hoşa gitmeyen tüm davranışlara cinsel taciz denilmemektedir. Bir davranışın cinsel taciz olarak sayılması için; davranışın iş ile ilgili bir mekanda olması, cinsellik ya da cinsellik çağrışımı yapan konularda olması, davranışın istenmeden ya da karşısındaki kişinin onayı olmadan yapılması, davranışın kişinin cinsiyeti vb. olmasıgerekmektedir. Bazen tek bir hareket ya da davranış cinsel taciz sayılırken bazen bu durumun tekrar ediyor olması gerekir (Yeşiltaş, 2005, s. 149). Cinsel içerikli sözlerde bulunma, mektup vb. yöntemlerle cinsel beraberlik teklif etme ya da cinsel şiddet uygulamak cinsel tacizdir. Burada önemli olan mağdurun hedef alınmasıdır (Artuk, 2006, s. 36-37).

2.6.2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

KMO ve Bartlett testine bakılarak verilerin açımlayıcı faktör analizine uygunluğunun test edilmiştir. Yapılan test sonucunda örneklem uygunluğu değeri ,87 olarak bulunmuştur. KMO'nun yüksek çıkması elde dilen veri sayısının faktör analizi için yeterli olduğunu sergilemektedir (Tablo 1.2).

Tablo 1.2: KMO ve Bartlett's Testi Değerleri

KMO ve Bartlett's Testi Değerleri		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,870
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-Kare değerleri	2938,811
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık	,000

Mobbing davranışlar ölçeğinde 35 soru bulunmakta ve yapılan faktör analizinde beş faktör ortaya çıkmaktadır. İlk olarak iş engellemeye ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bunlar, ölçekteki (7,13,15,22,30,33) numaralı maddeleri oluşturmaktadır. İkinci faktörde iletişim engellemeye ilişkin ifadeler yer almaktadır ve (8,9,10) numaralı maddeleri oluşturmaktadır. Üçüncü faktörde inanç baskıya ilişkin ifadeler yer

almakta ve (13,14,16) numaraları maddeleri oluşturmaktadır. Dördüncü faktörde tehdit edilmeye ilişkin ifadeler yer alır ve (1,28,34) numaralı maddeleri oluşturmakta ve beşinci faktörde tacize ilişkin ifadeler yer almakta ve (11,26,29,31) numaralı maddelerden oluşmaktadır. Bu beş temel boyuta ilişkin ifadeler, anket formunda karışık olarak sorulmuştur. Anket uygulaması yapıldıktan sonra yarım doldurulan ve kullanılamaz durumda olan anketler analize tabi tutulmamıştır. Geriye kalan anketlerin sayısı 315'dir. Açımlayıcı faktör analizinde öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu 0,870 ve Barlett Testi manidar bulunmuştur.Verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra temel bileşenler analizi yapılmış ve varimax döndürme tekniği kullanılmıştır.Binişik olan ve 0,35'ten düşük değer alan sorular analizden çıkartılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda soruların beş faktörde toplandıkları görülmüştür. Beş faktörden 1.faktör varyansın % 19'unu, 2.faktör %13' unu, 3.faktör ise %10'unu, 4.faktör %10'unu ve 5.faktör %8'ini açıklamaktadır.Beş faktör toplam varyansın %63'ünü açıklamaktadır.

2.6.3.Mobbing Davranışlar Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Mobbing davranışlar ölçeğinin güvenilirlik derecesini ölçmek için "güvenilirlik testi" uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda "Cronbach Alpha" güvenilirlik katsayısı "0,88" olarak bulunmuştur. Alpha katsayısının yüksek olması sorular arasındaki iç tutarlılık ve homojenliğin göstergesi anlamına gelmektedir. İş engellemenin güvenirliği "0,88", iletişim engellemenin güvenirliği "0,88", baskı inanç güvenirliği "0,66", tehdit edilmenin güvenirliği "0,59" ve tacizin güvenirliliği ise "0,55" olarak bulunmuştur.

2.7. Evren ve Örneklem

Bu çalışmada halihazırda görevlerine devam eden kadın ve erkek katılımcılar ile gerçekleştirilmiş olup anketler online olarak katılımcılara ulaştırılmıştır.

2.8. Veri Analizi ve Yorum

Araştırma verileri SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde gruplar arası farkların test edilmesi için t-Test ve ANOVA teknikleri kullanılmıştır.

3. BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE MOBBİNG KAVRAMI VE KAPSAMINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Mobbing Kavramı ve Kapsamı

Mobbing kavramı 1960'lı yıllardan itibaren araştırmacılar tarafından ele alınmış ve çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Brodsky araştırmalarında kavramı ‘’Harassment’’(taciz) olarak adlandırmış, ‘acıçektirmek, dayanıklılığı azaltmak, hayal kırıklığı yaratmak veya başkasından tepki almak için çalışanın sürekli tekrarlanan girişimleridir’’ şeklinde, Thylefors, kavramı ‘Scape – Goating’(günah keçiliği) olarak kullanmış, ‘’belli bir süre boyunca bir ve ya birden fazla çalışanın iş arkadaşları / işverenin tekrarlanan olumsuz davranışlarına maruz kalmasıdır’ şeklinde ifade etmiş olup Wilson ise kavramı ‘Workplace trauma’ (işyeri travması) olarak ifade etmiş, ‘’bir işverenin algılanan ya da gerçek; süreklivekasıtlı kötü niyeti sonucunda çalışanın benliğinin parçalanması veya bozulmasıdır’’ şeklinde tanımlamalar belirtmektedirler. Uluslararası Çalışma Örgütü mobbing’i “hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, güruh halinde saldırmak’’ olarak tanımlamaktadır. Aynı zamanda devamlı hedef kişiye yönelen kötü sözler, yapılan kınayıcı ifadeler ve onu sosyal etkileşimden tecrit etmek de kişiye yapılan yıpratıcı (mobbing) davranışlar olarak ifade etmektedirler (Tutar, 2015, s.6).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından mobbing ‘kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, söz konusu kişi veya grupların fiziksel, psikolojik, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar’ olarak açıklanmaktadır (Tutar, 2015, s.6).

İngiliz bilim adamlarının yaptıkları bir çalışmada kuşların hal, hareket ve davranışlarını incelemiş oldukları ve mobbing kavramını ilk kez bu şekilde kullandıkları düşünülmektedir. Bilim adamları kuşların yuvasını tehdit olarak gördükleri zarar verici şeyin etrafında uçarak onu bulunduğu yerden ayrılmaya teşvik etme davranışını mobbing olarak ifade etmişlerdir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s.

3). 20. yüzyılın başlarında Leymann yaptığı bir araştırmada çalışanların üzerinde oluşturulan baskı, hakkında kötü ve yanlış algı oluşturulması ve iş verimliliğini düşürmeye yönelik olan hareketleri gözlemlemiştir. Leymann tarafında psikolojik şiddet kavramı çalışılan işyeri, kurum ve kuruluşlarda psikolojik yıldırma(mobbing) anlamında bu çalışmada kullanılmıştır. (Tayyar, 2008, s. 54).

1980'li yılların başlarında Leymann işyerlerinde yaptığı bir çalışmada çocukların birbirlerine karşı bazı zamanlarda kullandıkları zorlayıcı, yıldırıcı, zarar vermeye yönelik hareketlerinin aynı işyerinde çalışan kişiler arasında da var olabileceğini saptamıştır. Bu çalışmalar sonucunda çalışılan yerlerde psikolojik şiddet davranışının olabileceğini Leymann ilk defa belirtmiştir. Mobbing kelimesinin "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" isimli bir araştırmanın içerisinde yukarıda belirtildiği gibi ilk defa psikolog Heinz Leymann tarafından literatüre kazandırıldığı bilinmektedir. Mobbingin kapsamı içerisinde temas gerektiren bedensel şiddet yer almamakta olup insan psikolojisini etkileyen bezdiri, kısıtlama ve kişiyi olumsuz yönde etkileyecek hareketlerden ortaya çıkan bir kavramdır (Yaman, 2009, s. 22)

Psikolojik şiddet kavramını Heinemann insanlar arasında gündelik ilişkilerden doğan etkileşim olarak değerlendirmiş olup bu kavramı okullarda öğrenciler arasında olan ilişkilerle örneklerden şiddet ve rahatsız edici unsurları barındıran hareketleri ele alarak açıklamaya çalışmıştır. Çocuklar Arası Grup Şiddeti isimli kitabında çocuklar arasında yaşanan bu psikolojik şiddeti doğru metotlarla ortadan kaldırılması gerekliliğinin aksi takdirde bu bezdiri hareketlerine maruz kalan çocukların olumsuz yönde etkileneceğini belirtmiştir (Çobanoğlu, 2005, s. 26).

Psikolojik şiddet çalışılan işyerlerinde kişi ya da kişiler tarafından seçilen başka bir personele düzenli ve sürekli olarak uygulanan, kişinin moral ve motivasyonunu düşürmesine sebep olan davranışlar bütünüdür. Bu davranışlara maruz kalan kişinin aile, sosyal hayatı olumsuz etkilenmekle beraber ve bedensel ve ruhsal sağlığını bozulabilir(Tınaz, 2006, s. 44).

Mobbinge benzer bir kavram olan "taciz edici denetim", bir amir ve ast arasında meydana gelen, kötüye kullanımın yukarıdan aşağıya olmasından dolayı açık güç farklılığını ortaya koyarak, işyeri istismarını tanımlamak için kullanılmaktadır. Taciz edici denetimin karakteristik davranışları aşırı eleştiri, hata bulma, mikro yönetim,

aşırı denetim veya inceleme içermektedir. (https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289412 Erişim Tarihi:04.11.2020).

Mobbing sadece hedef olarak görülen kişiler için değil, aynı zamanda o işyerindeki çalışanlar içinde, çalışan kişilerin iş performansını, işlerine olan inançlarını, personel arasında olan dayanışma ve yardımlaşmayı aynı zamanda ortamdaki olumlu atmosferin ciddi bir biçimde olumsuz yönde etkileyen bir davranış biçimidir(Emül, 2017, s. 2).

Mobbingin kişiler üzerinde olumsuz yönde birçok tesiri bulunduğu gibi işletmeler ve kurumlar üzerinde ekonomikanlamda zarara sebep olacak etkisi mevcuttur. Stres kaynağı olan mobbingin olumsuz etkilerinien aza indirgeyecek bazı kişilik özellikleri bulunmaktadır. Mobbinge direnç gösterebilecek bazı kişilik özellikleri, stresle baş etme yöntemlerini kullanabilme, çevresinden gelecek yardımı kabul etme, psikolojik dayanıklılık ve kendisini koruyabilmesi gibi özelliklerdir. Fakat mobbinge maruz kalan kişiler farklı şekilde bu duruma tepkiler verebilirler(Karavardar,2009, s.86).

3.2. Mobbing Kavramının Tarihçesi

Türk iş hukuku mobbing kavramı yerine bezdiri kavramının kullanılmasını daha uygun bulmakla beraber mobbing kavramı Türk İş Hukuk kavramları arasında geçmektedir.Temmuz ayının 1. Günü 2013 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borç Yasası'nın 417. maddesinde bu hususta adli ve idari düzenlemeler gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır (Arslan Ertürk, 2014, s. 299).

3.3. Mobbing Davranışları

Çalışılan bir kurumda kişi idari amirlerinin ya da işvereninin kendisine güvenmediğini hissediyorsa, işine olan saygısında süreç içerisinde azalmalar gerçekleşiyor aynı zamanda yaptığı çalışmalar önemsiz olarak atfediliyorsa bu durum kişinin kendisini olan güveninin azalmasına sebep olabilir. Bu süreç beraberinde benlik hissinin yok olmasına sebep olabilir (Yavuz, 2007, s. 21).

Psikolojik şiddetin nedenlerini özünde kişisel özellikler ve çevresel özellikleri değerlendirebiliriz. Mobbing uygulayan kişinin ve kurbanın duygu düşünce dünyası, geçmiş yaşantıları, kendilerini ifade etme şekilleri kişisel özellikler grubuna dahildir.

Çevresel özellikler ise dahil olunan grup, bu grubun yapısı, kültürü ayrıca ekip içerisinde yaşanan düşünce ayrılıkları ve kariyerlerinin ilerlemesi yönündeki taleplerine dair davranışlarıdır. Bir kurumda mobbing uygulanan kişinin iş verimi başta olmak üzere aile ve sosyal hayatını olumsuz etkilenmekte, kişi zaman içerisinde değersizleştiğini düşünmektedir (Güngör; 2008, s. 52).

3.4. Mobbing Nedenleri

Pek çok farklı faktör mobbingin kaynağı olabilmektedir. İşyerinde mobbing için özel bir neden gösterilememektedir. Herhangi bir psikolojik rahatsızlık, mağdurun kişisel özellikleri veya mobbing uygulayıcının psikolojik yapısı mobbingi tetikleyen faktörler olarak görülmektedir. Ayrıca yönetim kaynaklı sorunlar mobbingin önünü açabilmektedir. Toplumsal yapı ve doku da mobbing nedeni olarak sunulmuştur.

Mobbing bir anda anlaşılamayan nedeni ya da nedenleri kendisine özgü olan bir kavramdır (Gündüz ve Yılmaz, 2008). Mobbing uygulayan bireyin ve mobbinge maruz kalan bireyin öncelikle psikolojik yapısının detaylı olarak incelemesi gerekmektedir (Kocaoğlu, 2007, s. 6).

Mobbing uygulayan kişide kıskanma duygusu hakimiyet gösterebilmekle beraber bu kişilerin eğitime gereken önemi vermediği, kendini karşı tarafın yerine koyamadığı ve onu anlama noktasında yetersiz kaldığı anlaşılır (Tınaz, 2006, s. 19). Ayrıca kişinin kendisini başarısız olarak görmesi ve üstlendiği işleri layığı ile yerine getirememesi onu kendisinden daha başarılı gördüğü kişilerin arkasından yanlı bir şekilde konuşmasına sebebiyet verebilir(Pehlivan, 1993, s. 66).

Ayrıca insanlıların hislerinin olumsuz bir bakış açısı ile değerlendirilmesi ve etik kuralların göz ardı edilmesi yine mobbinge sebebiyet veren haller arasındadır(Töremen ve Çankaya; 2008: 43).

Psikolojik şiddete sebep olan unsurlardan bazıları da kurumlarda idari amirlerin özel sektörde ise iş verenlerin yönetim anlayışının ahlaki temellere dayanmaması, mobbinge uğrayan kişiye değer atfedilmeyip yalnızlaştırılması, toplu olarak gerçekleştirilecek uygulamalarda kişiye uygun rol ve görevlerin verilmemesidir (Can, 2007, s. 30).

Mağdura karşı kendisini tekrarlayan olumsuz hareketler, uygulamaların ahlaki değerlerle bağdaşmaması, ayrıca idarecilerin ve patronların kendisini çalışanın yerine koyabilme hislerinden eksik olmalarıdır (Bahçe, 2007, s. 44-48).

Çalışılan işyerinde bulunan kişilerin bir topluluk olarak uyumlu olmamaları ve iş birliği ve grup ahengini yakalayamamaları mobbingi ortaya çıkarabilecek durumlar arasında kendisini gösterebilir (Acar ve Dündar; 2008, s. 114).

Yukarıda belirtilen söz konusu olan nedenler bir araya gelerek mobbing kavramının başlamasına sebebiyet verebilir. Ayrıca kişilerin kendi özellikleri ve içerisinde bulundukları, yaşadıkları çevrenin etkileri yine kişiyi mobbing uygulamaya itebilir. Mobbing uygulayan ve mobbinge maruz kalan kişi kendi iç yapısı, hal, hareket ve davranışlarını temele alarak bu süreci başlatabilir ya da bu süreç zorba tarafından kendisine uygulanmaya başlayabilir (Güngör; 2008, s.87).

3.4.1. Mobbing Yapan Kişi ile İlgili Nedenler

Suçluların kişiliği ve psikolojik durumları hakkında deneysel bir araştırma bulunmamaktadır. Mobbing uygulayan kişilere ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda bu kişilerin kendi dünyalarına ait gerçekleştirilememiş eylemler ya da erişilememiş noktalar olduğu bu durumun kişileri mobbing uygulamaya yönlendirdiği anlaşılmıştır (Tınaz, 2013, s. 47).

Walter'a göre mobbing uygulayan kişiler; agresif davranışlar sergilemekte, mobbing durumu yakaladıklarında mobbingin mağdurlar üzerindeki olumsuz etkilerini bilip kabul etmekte, suçluluk hissetmemekte, masum olduklarını ve iyi bir şey yaptıklarını düşünmekte, davranışlarından dolayı başkalarını suçlamakta ve başkalarının provokasyonlarına tepki olarak böyle davrandıklarını düşünmektedirler (Tınaz, 2013, s. 25).

Mobbing uygulamalarında bir saldırgan bir de mağdur bulunmaktadır. Mobbing yapan kişiler yani suçlular mobbing esnasında kuralları belirlemektedir. Mobbing uygulamaları kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Mobbing uygulayan saldırgan kişilerin özellikleri şunlardır:

- Narsistik suçlu: Narsistik kişilik bozukluğu olan kişiler suçlu olabilmektedir.

Bu kişiler kurbanlarına kibirli, ukala ve acımasızca davranmaktadır.

- Kızgın suçlu: Tipik suçlular, korku uyandırarak kontrolü ellerine almaya çalışmaktadır. Bu kişiler duyguları kontrol edememektedir. İşlerine hiçbir şey yokmuş gibi devam ettikten hemen sonra dürtüyle hareket etmektedirler. Böyle kişilerin bulunduğu bir ortamda mobbinge maruz kalmamak mümkün değildir.

- Samimiyetsiz suçlu: Bu tür suçlular sürekli olarak mağduru yaralamaya çalışmakta, dövmek için planlar yapmaktadır. Gerektiğinde "iyi adam" rolünü oynamakta, bu da hatayı kolayca başkasına yüklemektedir.

- Megalomanyak suçlu: Megalomanyak kişiliğe sahip suçluların temel özellikleri ukala ve sahtekar olmalarıdır. Tüm bilgi ve kaynak kontrolüne sahip olmak isteyen bu suçlular yeni kuralları kendileri oluşturmaktadır. Bu kişiler tarafından iletişim ve bilgi olanakları engellenmektedir.

- Kritik suçlu: Sürekli olarak olumsuz davranan, düşünen ve konuşan ve bir hata arayan kişilerdir. Davranışları nedeniyle, üzerlerinde çalışan birilerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle yöneticiler bu suçluları sevmektedirler.

- Sinir bozucu suçlu: Bu tür suçlunun özel hayatı olumsuz anılar, sorunlar ve çatışmalar içermektedir. Ancak suçlu kendisine göre daha avantajlı gördüğü kişilere bu olumsuz davranışı sergileyerek onlarla ödeşmeye çalışmaktadır. (Tınaz, 2014, s. 61).

3.4.2. Örgütsel Nedenler

Bu nedenler, insanların değerleri pahasına amaçlarına ulaşmak için vardıkları fikir birliğini, hedeflerinin belirli noktalarda birleşmesini ve takım ruhu içinde hareket etmesini içerir. Bu açıdan örgüt kültürünü tanımlayacak olursak, örgütteki insanlar ve oluşturdukları gruplar tarafından paylaşılan ve sürdürülen değerlerdir. Herhangi bir sorun örgüt içinde bu gruplaşma ile paylaşılır, düşünülür ve çözüme kavuşarak tekrar paylaşılabilir. Bu nedenlerle örgüt kültürünün üyelerini birbirine bağlayan sosyal bir yapıştırıcı olduğunu söylenebilir(Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s. 29).

Örgüt, farklı kültürlere sahip insanlardan oluşur. Bu bireyler sorumluluklarının ve

meslekleri ötürü sahip olması gereken standartlarla bir araya gelerek bir grup oluştururlar. Bunu yapmanın doğal bir sonucu olarak da başka örgütlerden farklı ama kendi içlerinde daha yaygın olan bir inanç ve değerler sistemi oluşturmuşlardır. Kurdukları sistem, örgüt içinde farklı inançların, değerlerin, tutumların, düşünce biçimlerinin ve etiklerin bir arada birlikte olmasına izin verirler. Bu oluşuma "örgüt kültürü" denilmektedir. Örgüt kültürü, ortak değer yargıları ve inançları dizisidir. İnsanların örgütün işleyişini anlamalarına ve örgüte gösterdikleri durum ve tutumla ilgili kuralları formüle etmelerine yardımcı olur (Eren, 2008, s. 165).

İşletmenin alışkanlık haline gelen mevcut değer sistemi, mitolojisi, sembolleri ve uygulamaları ile diğer kültürel unsurlar, insanların örgüt için yeni bir kültürel yapı oluşturmaya çalışması ve örgütün yeni üyelerinin iş kültürünü anlamalarını sağlaması ve bu sayede örgüte yeni katılanların işletme kültürünü anlamalarını sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgüt kültürü kavramının kurumsal yönetimde aktifliği ve etkinliği artırmaya yöneliktir. Sorun, örgüt kültürünün oluşumunu etkileyen faktörlerin, yönetim tarafından belirlenen politikalar, hedefler ve uygulanan teknolojilerle uyumlu olan faktörleri onaylaması ve yasallaştırması ve gerekli davranışı şekillendirecek içeriğe sahip olmalarıdır. Bu nedenle son yıllarda örgüt kültürü, yönetim etkinliğinin, örgütsel performansın ve verimliliğin artırılmasında önemli bir rol oynamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s. 29).

Mobbingin hâkim olduğu topluluklarda baskın olan duygu, "açık olmayan örgüt iklimi"dir. Diğer bir ifade ile örgüt içindeki çalışanlar söz konusu olduğunda, korkunun hâkim olduğu ortam, karşılıklı ilişkilerdeki bulanıklık ve renksizlik, sürekli gerilim ve baskı ortamı, açık/kapalı iletişimin varlığı, bir tür sürekli dedikodu ve demokratik mekanizma,ahlaksız tutum ve davranışlar sergileyen iş yerinde jestlerin, taklitlerin mobbinge karşı koruma mekanizmasıolarak kullanıldığı örgüt iklimidir (Yaman, 2009, s. 71).

-İşletmelerin Örgütsel Yapılarındaki Değişiklikler (Küçülme, yeniden yapılanma, kurumsal evlilikler): İnsanlar arasında çekişmenin fazla olduğu ortamlarda işini kaybetmekten korkan çalışanlar, işlerini kaybetmemek için mücadele etmektedir.

- Etik Olmayan Uygulamalar: Çalışanlar, müşterilerle ilgili aldatmaca ve diğer

etik olmayan uygulamaların farkına vardıklarında ve bu duruma tepki gösterdiklerinde mobbing uygulamaları ile karşı karşıya kalmaktadır.

- Rutin Çalışma Koşulları: İş faaliyetlerinin standart ve aynı şekilde devam ettiği işyerlerinde morbidite ve heyecan arama isteği mobbinge neden olabilmektedir.

- Stresin Şiddeti: Kapasitesinin üzerinde çalıştırılan ve baskı olan işyerlerinde personeller şirketlerinin beklentilerini karşılayamazsa mobbing ortaya çıkabilmektedir.

- Yönetimin Mobbinge İnanmaması ya da Yok Sayması: Yöneticilerin mobbing konusundaki cehaleti veya inançsızlığı bu tür sorunlara neden olabilmekte ve yeni mobbing olayları meydana gelebilmektedir. Şirket içinde ortaya çıkan diğer sorunlardan bağımsız olarak, yöneticiler bu mobbing uygulamalarını görmezden gelmektedir.

- Denetçilerin Yetersiz Yönetimi: Yetersiz liderlik yapıları, iletişim engelleri, şeffaf olmayan çalışma koşulları, bilgi gizliliği ve sorumsuzluk mobbinge neden olmaktadır.

- Adam Kayırmacılık: İnsanlar işyerinde herhangi bir nedenle tercih edilebilmektedir. Kendisine ayrıcalıklı davranıldığını bilenler, nitelikli veya fikirlerine uymayan mesai arkadaşlarına mobbing uygulamaktadır (Tınaz, 2013, s. 130).

- Siyasi Yapı: Çalışanların veya kuruluşun farklı siyasi görüşleri, çalışanları birbirine düşürebilmektedir. Böylece çalışanlar birçok kötü davranışla karşılaşabilmektedir (Tınaz, 2013, s. 136). Farklı çalışan grupları arasında siyasi kutuplaşmanın başlamasıyla bu durum, farklı partileri birbirine karşı getirebilmektedir.

Mobbingin uygulayıcıları nedeniyle işyerinden nitelikli, becerikli çalışanlar ayrılma durumunda kalabilmektedirler. Çünkü o kişiler mobbing uygulamalarından rahatsız olur ve tecrübeli oldukları için bu uygulamaya katlanma hususunda kendilerini mecbur hissetmezler. Mobbing uygulayan kişiler zaten daha çok nitelikli çalışanları

kendisine kurban olarak belirlemektedirler. Psikolojik şiddeti uygulayan kişi ya da kişileriçin nitelikli personeller daha "tehlikeli"kişilerdir. Bu kişiler belirtilen sebeplerden dolayı çalışma hayatında maruz kaldıkları psikolojik şiddet davranışı nedeni ile işten ayrılmaları gerektiğini düşünebilirler (Tutar, 2004, s. 109-110).

Mobbing uygulamasının çalışılan yerde kişiler üzerinde olumsuz etkisi ortadadır. Bahse konu olan durum bütün örgütü etkileyerek olumsuz bir atmosferin, personel arasında olumsuz ilişkilerin oluşmasına mahal verir. Psikolojik şiddette maruz kalan çalışanların iş hayatı etkilenir, işyerinde yen personel girişlerinde ani bir artış meydana gelir. İş kalitesinde ve performansında azalma meydana gelir, çalışanlarıniş verimlilik oranıazalır. Mobbingin yapıldığızaman diliminde sadece hedef gösterilen bireyler değil tüm personel etkilenmektedirler. Ortaya çıkan karmaşıklık ve huzursuzluklar örgütün kariyerine sirayet etmekte ve topluluğun olumsuz bir izlenim bırakmasına neden olmaktadır (Paksoy, 2007, s. 45).

Örgütte çalışan kişiler mobbingden dolayı oluşan huzursuzluk ortamından ve çatışmalardan kaçmakiçin yeni arayışlar içine girerler. Bu şekilde personel çalıştığı kuruma kendisini ait hissetmez daha verimli çalışabileceği topluluklar arasında yer alma hissiyatına kapılırlar. Eğitimli, deneyimli ve yüksek nitelikli kişiler örgütten ayrılınca örgütte kazanılan deneyimli kişiler kaybedilir ve aynı düzeyde deneyime sahip çalışanlar yetiştirilmeye çalışılır. Bu durumda da eğitim maliyeti artar. Bezdirme durumunun neden olduğu rahatsızlıklar sebebiyle personellerin kullandığı izinlerde artış olur. İzin kullanmak isteyenler sadece mobbinge maruz kalanlar değildir. Örgütte çalışan diğer kişilerde bu durumdan dolayı oluşan olumsuz ortamdan uzaklaşmak isteyerek izin kullanmak isteyeceklerdir (Paksoy, 2007, s. 46).

3.4.3. Sosyal Nedenler

Mobbing mağduru kişiler duygusal alanda özel yetenekleri olan insanlardır. Kendi hareketlerini doğru değerlendirebilirler, farklı fikirler üretebilen bireyler mobbingin kurbanı olabilmektedir. Ayrıca kişinin sahip olduğu eğitim türü, ırkı, görünüşü, rekabet sevgisi, bencilliği ve benzeri faktörler de mobinge neden olabilir. Sosyal yanı gelişmiş olan bireylerin kavrama ve muhakeme becerileri yüksektir. Hayatı, karşılaştıkları olayları, durumları farklı bakış açılarıyla incelemekten zevk duyarlar. (Çobanoğlu, 2005, s. 52- 53).

Mobbing uygulayan kişilerin bu duruma başvurma sebeplerini incelemeden önce bu kişilerin kişilik özelliklerine bakmak daha doğru olacaktır. Yalan söylemekten imtina etmeyen, iç dünyalarında başkalarına karşı olumsuz hisler besleyen bu bireyler, tartışmalara ayak uyduramayan, kötülük yapmaktan haya etmeyen, güç kullanmaya meyilli, hükmetmeye çalışan, kendinden emin olmayan, pişmanlık duymayan ya da yıkıcı, bencil ve duyarsız kişilerdir. Bu kişiler sadece kendisini düşünen, karşılıklı diyalog kuramayan, kendisinin üstün ve egemen olan taraf olduğunu düşünmekle beraber aslında kendisinde olan eksiklikleri bu şekilde saklamaya çalışan teşekkür etmek ve kendisini eleştirmekten aciz olan kişilerdir (Dilman, 2007; Gökçe, 2008).

Mağdurlar, bezdiri politikasının uygulanması sırasında zalim ve düşmanca davranışlara maruz kalmakta ve sürecin başında bu durumu anlamlandırmaya çalışmaktadırlar. Yaşam ve iş standartlarını yerinden oynatarak ciddi bir olumsuz değişime sürükleyen psikolojik şiddet davranışı, uygulanan kişilerin ruh ve beden sağlığını ve bütünlüğünü bozmakta, tüm insani ilişkilerini etkilenmektedir. Kişiler üzerinde psikolojik şiddetin izleri üç grupta açıklanabilir: (Paksoy, 2007, s. 45)

Birinci Grup: Hiperaktiflik, düşünceler üzerinde fazla kafa yorma ve duygusal karmaşıklık oluşturur. Hiperaktiflik olarak belirlenen hastalığın belirtileri irkilme, ani oluşan nöbetler, çabuk sinirlenme, odaklanma problemleri, uykuya dalmada sorunlar ve strestir.

İkinci Grup: Mobbinge maruz kalan kişi için içerisinde bulunduğu durum çözümlenemez ve giderek büyüyerek daha sonra kâbusa dönüşür. Alışveriş bağımlılığı ve aşırı temizlik bağımlısı olmak şeklinde ortaya çıkabilir. Kişi bu yaşadıklarından kaçmak, olmadığını düşünmek, gerçeği görmezden gelmek isteyebilir.

Üçüncü Grup: Duygusal karmaşıklığın meydana gelmesidir. Mağdurun verdiği duygusal tepki durumları normallikten öteye çıkarak anormal bir hal oluşturur. Etkileri genellikle mağdurun karşılaştığı her olay karşısında hiçbir neden yokken ağlama, uyku problemleri, ani sinirlenme, odaklanmada zorlanma şeklindedir

Mobbingin sonucunda, hedef olarak belirlenen mağdur kendisini, psikolojik olarak tacize uğramış, aşağılanmış, tehdit altında ve dışlanmış gibi hissederek özgüveninden

kuşku duymaya başlayarak, becerilerinden emin olamaz ve yüksek stresin içinde kendini bulur. Psikolojik etkinin yanı kişide fiziksel hastalıkların oluşmasına yol açar. Bu durum bazen mobbing mağduru kişilerin çalışamamasına neden olur (Tutar, 2004, s.55). Kişi eğer psikolojik şiddete maruz kaldıysa sürekli bu durumu düşünüp değerlendirecektir. Bu değerlendirmeler sonucunda karamsar bir ruh haline bürünüp, kendisinde ruhsal tahribatmeydana gelecektir. Hassas kişilikleri olan kurbanlar mobbinge karşı daha savunmasızdırlar. Mobbingin neden olduğu travmanın ciddiyetine bağlı olarak kalıcı bazı psikolojik hasarlar olabilir (Tutar, 2004, s. 55).

Mobbinge maruz kalan kişiye çevresinde bulunan kişilerinde bakış açısı değişebilir çünkü mağdur kişi hayattan beklentisi kalmamış ve mutsuzluk duygusu kendisinde ağır bastığı için hal hareket ve davranışları değişmiş olabilir. Yakınları kişi hakkında "başarısız, elindeki fırsatları kaçırmış bir birey" olduğunu düşünebilir. Çalıştığı kurumda kendisine yüklenen suçlamalar sosyal hayatında da kendisini gösterebilir kişiyi olumsuz yönde etkilemeye devam edebilir (Tınaz, 2008, s. 156).

3.4.4. Diğer Nedenler

Mobbing'e yol açan diğer faktörler ise; parlak bir kariyere sahip olmak, güzel olmak, üstün duygusal zekaya sahip olmak, diğerlerinden farklı bir inanca sahip olmak, farklı bir grupta olmak, ırk, genç olmak veya yaşlı, ya da çoğunlukla erkek ya da kadın olan kişiler arasında farklı cinsiyet olmak şeklindedir (Çobanoğlu, 2005, s. 24).

Mobbing yapılan araştırılmalar göz önüne alınarak değerlendirildiğinde etik değerlere uygun olmayan hal hareket ve davranışlar içerdiği için genel anlamda olumsuz şekilde kişinin hayatına etki eden davranışlar bütünü olduğu anlaşılmaktadır. Bu davranışı uygulayan kişinin amacı karşı tarafın moralini sistematik olarak bozmaya ve kişiyi bulunduğu ortamdan soyutlamaya yöneliktir. Bu sistematik davranışlar sonucunda mağdurun hayatı bir bütün olarak etkilenmekte ve ruh sağlığı bozulmaktadır.

3.5. Türk Hukukunda Mobbing

İnsan oluşumunun olduğu bütün alanlarda ön plana çıkan ve bulunduğu ortamı içine alan bir yapıya sahip olan Mobbing (psikolojik taciz) olgusu, yapılan araştırmaların genellikle iş yerleri ile ilgili olmasından mütevellit konunun daha çok çalışma hayatı

ile ilgili olduğu kanısına varılmış ve bu alanda genellemeye gidilmiştir. Psikolojik taciz olarak adlandırılan Mobbing uygulaması adından da anlaşılacağı gibi kişilere uygulanan psikolojik ve duygusal bir saldırı olmaktadır. Bu saldırının amacı ise, iş yerinde bulunan bütün birey veya bireyler üzerinde baskı oluşturup, kişileri psikolojik olarak zorlayarak işten çıkmalarını sağlamaktır (Göymen,2020).

"Psikolojik Taciz" kavramının psikolojik şiddet içerisinde geçtiği ilk resmi yazı Başbakanlık Genelgesi olmaktadır. Başbakanlık genelgesinde dikkatleri üzerine çekebilecek bir diğer konu işverenlerin işçilerin tacize maruza kalmamaları için tedbir alınması gerektiğini savunan Borçlar Kanunu Hükümü "işverenler çalışanlarıntacize maruz kalmamalarıiçin gerekli bütünönlemleri alacaktır" tarzında büyütülmesidir. Başka bir ifade ile işveren kamu idaresi yalnızcaişçilerin değil bütün çalışanların psikolojik tacize maruza kalmamaları ile ilgili çalışma yapıp önleme ile sorumlu olmaktadır. Bu bağlamda çalışan bütün memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler kamu idaresinin mobbing uygulamasının yapılamayacağı bir koruma olmaktadır (Gedikkaya, 2013, s.47).

Başbakanlık genelgesinden hemen sonra 22 Mayıs 2013'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında mobbing komisyonu kurulmuştur. Mobbing komisyonunun hemen akabinde 23 Mayıs 2013'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Panel ve Çalıştayı yapılmıştır. 2011 yılının başlarında Mobbing ile yapılan bir başka çalışma ise Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) kapsamında ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nca "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri" adı altında rapor oluşturulmuştur. Psikolojik tacize maruz bırakılan birey haklarını aramak amacıyla temel davalar açabilmektedir. Bu davalar:

- Psikolojik Tacizin Bitirilmesi
- Psikolojik Baskı Neticesinde Doğan Tazminat Hakkı
- Çalışma Haklarının Gerekli Nedenlerden Dolayı Fesih Edilmesi
- Soruşturma ve Delil Toplama Haklarının Olması

Başbakanlık Genelgesinde dikkatleri üzerine çeken bir başka konu ise işçiya da memur yerine çalışan kelimesini kullanması ve mobbing şikayetlerini titizlikle inceleyip soruşturmada görev alacak denetim elemanı kelimesini kullanılmasıdır. Bu

bağlamda kullanımlar göstermektedir ki genelge hükümleri bütün kamu kurumlarında çalışan memurlar dahil bütün işçileri kapsamaktadır.

Bununla birlikte mobbing şikayetlerini detaylı bir şekilde inceleyip çözüme kavuşturmak yalnızca bu hususta yönetmelik çıkaran personele değil mevcut kamu kurum ve kuruluşlarında yetkili müfettiş, kontrolör ve denetmenleri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Genelgede dikkat çeken bir başka konu ise, mobbing kavramının tüm memur ve işçilerin daha bilinçli olmaları amacı ile bilgilendirme çalışmaları yapmalarıdır.

Psikolojik tacize maruz kalan bütün çalışanlara destek olmak amacıyla Alo 170 çağrı merkezinde psikologlar yardım ve destek hizmeti sunmaktadır. İş ortamında mobbingin olmaması ve huzurun olması adına, işverenlere mobbingin önlenmesi konusunda yükümlülük verilmiş olup, toplu iş sözleşmelerinde mobbingin olmaması adına önleyici kararlar sunulması ve çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını değerlendirmek, izlemek ve de önleyici çözümler oluşturmak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ile ilgili tarafların katılımı ile "Psikolojik Taviz ile Mücadele Kurulu" kurulmasında özellikle Sivil Toplum Kuruluşlarının yer alması ile bir takım çalışmaların yapılması ve sorunun üstesinden gelinmesi adına yapılması gerekli görülen düzenlemeler olarak görülmektedir (Bayram, 2011, s. 323-324).

4. BÖLÜM

MOBBİNGİN SONUÇLARI

Çalışılan iş yerinde idari amirler ya da mesai arkadaşlarında kurban olarak seçilen kişiye uygulanmaya başlanması süreci ele alındığında bu durum ilk başlarda korkutucu ve tehlikeli görünmeyebilir fakat zaman içerisinde büyük olumsuz sorunlar meydana getiren bir hal alabilir. Mobbing tarafımıza uygulanabilir ya da başka bir çalışana uygulanabilir bu durum meydana geldiğinde mobbing eylemini gerçekleştiren kişiye müdahale etmek ve bu davranışa engel olmak gerekmektedir. Mobbinge maruz kalan kişinin psikolojisi genel anlamda sağlık durumu, aile ve sosyal yaşantısı, ekonomik yaşantısının etkileneceği gibi mobbing eyleminin olduğu iş yerleri de bu durumdan olumsuz etkilenecektir. Çalışılan ortamda mobbing uygulanması kaos durumunun oluşmasına ve iş verimliliğinin düşmesine neden olabilir (Eren, 2022, s. 88).

4.1. Mobingin Etkileri

4.1.1. Aile Hayatına Etkileri

Aile ve aile içerisinde olan iletişim kişinin karakterinin oluşmasında çok büyük rol oynar. İnsanların doğduğu andan itibaren ilk karşılaştığı kişiler aileleridir. Bu sebepten aile kişinin bir nevi aynasıdır. Özkalp'e göre aile, bireyin temel biyolojik özelliklerinden kaynaklanan bir sistem olmasına rağmen, önemli bir yapıdır ve işlevselci bir bakış açısıyla diğer sosyal sistemlerin yerine getiremeyeceği bazı işlevleri de üstlenir. Bu da aile sistemini evrensel kılmakta, toplumdaki varlığını ve etkinliğini devam ettirmektedir (Özkan, 2014).

Çalıştığı iş yerinde mobbinge maruz kalan kişi yaşadığı ve mağdur kaldığı bu davranışlar sonucunda psikolojik olarak etkilenebilir, mobbinge maruz kalan kişilerin bu davranışı gerçekleştiren kişiye karşı koyma güçleri aynı olmayabilir. Bazı durumlarda kişi ekonomik kaygılarla bu davranışları görmezden gelmeye ve tahammül etmeye çalışabilir. Bazı örneklerde ise kişinin yasal olarak haklarını araması hususunda mücadeleye girdiği ve bu davranışlara karşı koymaya çalıştığı görülebilir. Sonuç olarak kişinin bu davranışa maruz kalması sonucunda çalıştığı iş

yerinden istifa etmesi ve işsiz kalması ya da yaşadığı gergin anlar sebebi ile stres ve kaygı düzeyinin artması ani patlamalar yaşaması gibi durumlar söz konusu olabilir. Genel anlamda bakıldığında ise sürekli ve sistematik bir şekilde mobbinge maruz kalan kişi eşi ile boşanma, çocuklarına kaba ve kırıcı davranışlar sergileme, evde yapması gereken görev ve sorumluluklarını yerine getirmeme, kendisine ve ailesine karşı yetersizlik duygusuna kapılabilir.

4.1.2. Toplumsal Etkileri

Bireyler yaşadıkları toplumda birçok kesimin etkisi altında kalmaktadır. Bireyler içinde yaşadıkları bu kültürel yapıdan etkilenmekte ve kişilikleri buna göre şekillenmektedir. Bireyler doğmadan önce hangi kültürde doğacaklarını ve belli bir yaşa kadar hangi kültürde yaşayacaklarını seçemedikleri için bu kültürel yapıyı kabul etmek ve ona uygun yaşamak zorunda kalmaktadır. İnsanların ilgi ve beklentileri yaşadıkları toplumda şekillenmekte ve bunlar davranışlarını etkilemektedir (Köknel, 1995, s. 68).

Bugün, büyük bir grup insan benzer gelir düzeylerine, aldıkları eğitime, yaptıkları işlere ve kabaca karşılaştırılabilir prestij ölçütlerine sahip bir sosyal sınıf olarak tanımlanmaktadır. Sınıf ortamı kişisel davranış, düşünce ve düşünceleri etkiler(Özkalp ve Kırel, 2011). İnsanların ait oldukları sosyal sınıf ve yapı, kişiliklerinin oluşumunu etkileyen bir diğer faktördür. İçerisinde bulundukları sınıflarının yapısı ve eğitim imkanları, yaşantılarını, yaşam şekillerini, davranış ve tasarruflarının belirlenmesinde rol oynayacaktır. Sosyoekonomik düzeyi yüksek ailelerin çocukları, herhangi bir geçim sorunu yaşamadan ilerleyen süreçte eğitim alma eğilimindedir. Ancak maddi imkanları kısıtlı bir kişi için bu söylenemez. Bu kişi sahip olduğu eğitim olanaklarını geleceğine yön veren bir hedef olarak görür ve bulunduğu konumdan daha iyi bir konumu kendine amaç olarak görmektedir (Zel, 2006, s. 15).

Kişilerin yaşadıkları toplumun içindeki sosyo kültürel faktörler kişiliğin oluşumunda etkisi olan bir unsurdur. Toplum içinde gelişen kurallar kişileri belirli bir kalıbın içine sokmaya ve o kalıp içinde hareket etmeye zorlar. Bu nedenden dolayı kişiler toplumun kültürünü şartsız olarak benimsemektedirler (Eroğlu, 2000). İçerisinde yaşadığımız ve yetiştiğimiz toplum içerisinde hal, hareket ve davranışlarımız içerisinde yer bularak kendimizi var ederiz. Kişisel özelliklerimizin oluşmasında

ailemizden aldığımız eğitim, değer yargıları çok büyük önem göstermekte ve hayatımızı şekillendirmemizde aktif rol oynamaktadır. İçerisinde büyüdüğümüz ailemizden değer yargıları kazanır bazen ne olmak istediğimizi bazen ise ne olmamız gerektiğine dair kanaatlerimiz oluşur. Ayrıca akrabalarımız, komşularımız, iş arkadaşlarımız kısacası sosyal çevremizle zaman içerisinde benzer davranışlarda bulunduğumuzu gözlemleyebiliriz. Çünkü insan değişen, etkilenen bir varlıktır. Bu hal ve hareketler ise bir süre sonra toplumun tüm kesimine etkileşim içerisinde olduğumuz için zuhur eder ve kendisini ortak bir şekilde gösterir (Eroğlu, 2000). Mobbingin normalleştiği ya da gerekli mücadelenin gösterilmediği toplumlarda iş yerlerinde personel değişiminin istifa ya da işten çıkarma durumlarının fazlaca görüldüğü söylenebilir bu durum güvensizlik duygusunun artmasına ve tecrübe edinmiş personel yerine bu sık değişimler nedeni yeni personellerin işe alınmasına neden olacaktır.

4.1.3. İş Hayatına Etkileri

Bugün, büyük bir grup insan, benzer gelir düzeylerine, aldıkları eğitime, yaptıkları işlere ve kabaca karşılaştırılabilir prestij ölçütlerine sahip bir sosyal sınıf olarak tanımlanmaktadır. Sınıf ortamı kişisel davranış, düşünce ve düşünceleri etkiler(Özkalp ve Kırel, 2011). İnsanların ait oldukları sosyal sınıf ve yapı, kişiliklerinin oluşumunu etkileyen bir diğer faktördür. Sınıflarının özellikleri onların eğitim olanaklarını, yaşam tarzlarını, inanç sistemlerini, tutum ve davranışlarını etkileyecektir. Örneğin, sosyoekonomik düzeyi yüksek ailelerin çocukları, herhangi bir geçim sorunu yaşamadan yaşamlarının ilerleyen kısımlarında hedeflerini ve eğitim alma eğilimlerini belirler. Ancak maddi imkanları kısıtlı bir kişi için bu söylenemez. Bu kişi sahip olduğu eğitim olanaklarını geleceğine yön veren bir hedef olarak görür ve bulunduğu konumdan daha iyi bir konumu kendine amaç olarak görmektedir (Zel, 2006, s. 15).

Almanya'da mobbing konusunda gerçekleştirilen araştırmalarda, mobbing davranışının iş yerlerinde sıklıkla meydana geldiği, çalışan kişiler ve iş yerinde negatif neticelere yol açtığı saptanmış olup yaklaşık 1,5 milyon kişinin mobing mağduru olduğu ve bu durumun Almanya Devletine ekonomik olarak büyük bir zarar verdiği tespit edilmiştir (Bozbel ve Palaz, 2007, s. 66–80). Bazen kişileri mobbing davranışı sergilemeye iten rekabet duygusu aslında çalışılan yerde doğru

kullanıldığında olumlu etki gösterebilecek bir unsurken psikolojik şiddette maruz kalan bireylerde olumsuz etkiye sebep olabilir (Baykal, 2005, s. 3). Kişiler rekabet duygusunu kontrol altına alamaz ve bunu doğru kullanamazsa karşı tarafa zarar vererek yine işten ayrılmasına, psikolojinsin bozulmasına ya da iş veriminin düşmesine neden olabilir.

Toplum ve Ülke Ekonomisi Üzerindeki Etkileri

•İşe giriş çıkış durumlarını etkilemesi sebebi maliyet artışı

• Kişinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün bozulması sonucu tedavi masraflarının artması

•Kişinin işten çıkarılması sonucu ekonomik durumunun bozulması

• Yeni kişilerin işe alınması ve adaptasyon süresine dair kayıplar ve bu kişilerin bazı durumlarda yetersiz kalması

•İşsiz kalan kişilerin yardım kuruluşlarına başvuru yapması

•Çalışabilecek olan kişilerin emekli olmayı tercih etmesi

• Mobbinge maruz kalan kişilerin sağlıklarının olumsuz yönde etkilenmesi ve bu kişilerin toplum içerisinde olması

•Mobbinge maruz kalmış kişilerin aile ve sosyal hayatının etkilenmesi, aile birliklerinin bozulma tehdidi ile karşı karşıya kalması

• Kişinin yaşadığı olaylar ve maruz kaldığı durumlar sebebi ile mutsuz olması ve mutsuz bir toplum yapısına sebebiyet vermesi (Tınaz, 2008, s. 176).

4.1.4. Diğer Etkiler

Medyanın, bireylerin ilk yıllarında sosyalleşme ve sosyalleşme süreçlerinde büyük etkisi vardır. Medya ürünlerinin çocukların ve hatta yetişkinlerin hayatlarında ve kişisel gelişimlerinde derin izler bırakacağı tespit edilmiştir(Arslan, 2004). Bir kişinin kişiliği, yaşadığı bölgedeki iklim, doğal ve coğrafi koşullardan da etkilenir. Kişinin doğup büyüdüğü ve hayatını devam ettirmediği fiziki ortamlar, bu ortamların iç kesimde olması, sıcak ya da soğuk iklim özelliklerinin olması, dağlık alanlarda ve

farklı coğrafi özelliklere sahip bölgelerde olmaları, bireylerin farklı kişilik göstermelerinde etkilidir. Örneğin soğuk iklim bölgelerinde yaşayan bireylerin yaşam tarzları buna göre şekillenecektir. Bu alanlarda tarımsal üretim mümkün olmadığı için insanlar çoğunlukla avcılık ve balıkçılıkla geçinirler ve vücutları soğuk hava koşullarına da dayanıklıdır. Bu açıdan bakıldığında bireylerin yaşadıkları coğrafi bölgenin kişiliklerini etkilediğini söyleyebiliriz (Zel, 2006).Kişilik alanındaki araştırmalar 20. yüzyılın başlarında başladı ve psikologlar birçok kişilik teorisi geliştirdiler. Ortaya konulan her kişilik kuramı, insan kişiliği hakkında varsayımlarda bulunur, farklı yöntemler geliştirir ve kişiliğin nasıl geliştirileceğine dair görüşler ortaya koyar. Birçok araştırmaya rağmen, karmaşık yapıya sahip insan kişiliğinin yorumlanması konusunda bir fikir birliği yoktur. Bu teorilerin bir kısmı kişiliğin görünümüne dayalı olarak geliştirilirken, bir kısmı da oluşum biçimine dayalı olarak geliştirilmektedir (Özdemir ve Tekin, 2018).

4.2. Mobbing Sürecinin Aşamaları

Leymann"ın 5 aşamalı mobbing yaklaşımı, çoğu Avrupa ülkesinde mobbing sürecini tanımlamak için yeterli görülmüştür. Harald Ege, Leymann"ın modelinin İskandinav ve Alman gerçekleri algısını yansıttığını, bu nedenle İtalyan durumuna daha uygun ve uygulanabilir olduğunu düşündüğü 6 aşamalı bir model geliştirdiğini iddia etmektedir (http://www.cesil.com/0300/ mobing03.htm Erişim Tarihi:01.01.2020). Türkiye, kültür olarak İtalya ile Kuzey Avrupa ve İskandinav ülkelerine göre daha fazla benzerliğe sahip olduğundan, bu çalışmada Ege'nin modelinden bahsetmek gerekmektedir. Ege'nin modeli sıfır koşuluyla başlamaktadır. Model aşağıda açıklanmıştır (Ege, 2002, s. 57).

Koşul Sıfır: Koşul sıfır genellikle İtalya gibi Akdeniz kültürüne sahip ülkelere ait olan mobbing sürecinin bir ön aşaması olarak görülebilmektedir. Bu aşamada psikolojik, normal ve kabul edilebilir çatışmalar yaşanmaktadır. Belirli bir kurban yoktur, herkes genel bir çatışma içerisindedir ve başkalarını yok etme amacı bulunmamaktadır. Burada çatışan kişiler kendilerinin başkalarına üstünlüklerini ortaya çıkarmak için çabalamaktadır.

1. Aşama: Amaçlanan Çatışma: Bu aşamada genel çatışmanın yönlendirildiği bir kurban bulunmaktadır. Amaç zirveye çıkmak değil, aynı zamanda hedefe zarar

vermek ve onu organizasyondan çıkarmaktır. Bu aşamada çatışma objektif olmamakta ve iş görevleri veya yeterliliklerle sınırlandırılmamakta, aynı zamanda kişisel ve özel konulara da karışılmaktadır.

2. Aşama: Mobbing Başlangıcı: Mobbing yapan kişinin saldırıları henüz mağdurda psikosomatik semptomlara veya hastalığa neden olmamasına rağmen, mobbing yapan kişi kendisine yönelik davranışlarından dolayı rahatsızlık ve kızgınlık hissetmektedir. Mağdur, meslektaşlarında bir şeylerin ters gittiğini algılamakta ancak yine de olaya isim verememektedir.

3. Aşama: Birinci Psiko-somatik Belirtiler: Bu aşamada ilk psikosomatik etkiler kendini göstermekte ve mağdur, uzun süre devam eden bazı sağlık sorunları yaşamaktadır. İlk belirtiler kişinin insanlara itimat etmemesi, uykusuzluğun başlangıcı ve bağışıklık sistemini zayıflamasıdır.

4. Aşama: Personel Yönetiminde Yapılan Hatalar ve Suistimaller: Bu aşamada mobbing kamuoyunda görünür hale gelmekte ve personel yönetim departmanlarının katkılarıyla mağdurun suikast hatalarında sık sık artışa neden olmaktadır. Ayrıca sık sık hastalık iznine sahip olma eğilimindedir, bu da personel yönetiminin dikkatini çekmekte ve bu izinlerden şüphelenmesine neden olmaktadır.

5. Aşama: Mağdurun Psiko-Fiziksel Sağlığının Ciddi Şekilde Kötüleşmesi: Bu aşamada mağdur, ciddi depresyon türlerinden mustarip olmaktadır. Dolayısıyla psikofiziksel ve psikolojik sağlığı kötüleşmektedir. Mağdur kendisini çaresiz bir durumda bulmakta, tüm bunların sebebi olduğuna inanmaya başlamakta veya adaletsizlik ve çaresi olmayan bir dünyada yaşamaktadır. Personel yönetiminin mobbing konusundaki farkındalık eksikliği, onları işyerlerinde bu tür düşmanca davranışların önlenmesinde tamamen yetersiz kılmaktadır.

6. Aşama: Çalışma Dünyasından Dışlanma: Mağdur, kendisini örgütten uzaklaştırmak için gönüllü istifa, kovulma veya erken emeklilik düzenlemeleri gibi yollar aramaktadır. Mağdurun yaşadığı depresyon, bazı durumlarda takıntı sorunları veya intiharla sonuçlanabilmektedir.

4.3. Mobbingin Ortaya Çıkış Biçimleri

Aşağı Doğru Mobbing: Konum ve statü olarak üstün idaresinde çalışan asta uyguladığı mobbingdir. Aşağı yönlü olması nedeniyle, otorite başarısızlığı bu tür mobbingin yaygınlığı olarak görülebilmekte ve bu durumda otorite meşru bir güç olarak kabul edilmektedir (Tınaz, 2006, s. 134).En çok ilgili davranışları aşağıdaki gibi gruplandırmıştır:

- Toplumsal imaj tehdidi,
- Cinsiyet farklılığı,
- İltimas,
- Aşağı doğru mobbingin nedenleri olarak siyasi sorunlar.

*Yukarıya Doğru Mobbing:*Astın üste uyguladığı mobbingdir. Bu tip mobbingde genellikle birden fazla fail bulunmaktadır. Hatta bazı durumlarda departmanın tamamı çalışmak istemediği amiri aleyhine bir araya gelmektedir (Tınaz, 2006, s. 143). Hedefi sabote etmeye çalışmakta ve onu zor koşullarda yönetimin önüne koymayı amaçlamaktadırlar. Amirin talimatlarına uymamakta, hedefle ilgili dedikodu ve söylentiler yaymamakta, gerekli bilgileri saklamaktadırlar (Tınaz, 2006, s. 143).

Stratejik Mobbing: Mobbing bir organizasyon tarafından artık çalışmak istemediği bir çalışandan kurtulmak için bir strateji olarak kullanılmaktadır. Çalışan hakları günümüzde iş mevzuatı ve sendikalarla korunduğundan, örgütle sorunlu bir durumu olmayan bir çalışanı işten çıkarmak kuruluşlar için zor ve maliyetli olmaktadır (Ege, 2013, s. 49; http://www.cesil.com/0300/ mobing03.htm). Bu nedenle kuruluşlar, ekonomik maliyetler ve cezai yaptırımlardan kaçınmak için yönetim aracılığıyla istenmeyen çalışanlara mobbing uygulama yolunu seçmektedir. Stratejik mobbing, örgütler tarafından daha çok çalışan azaltma ve maliyetleri düşürme, daha yaşlı veya bir şekilde istenmeyen çalışanlardan kurtulma amacıyla bilinçli olarak kullanılmaktadır (Tınaz, 2006, s. 144). Özellikle kriz anında bazı kuruluşlar, çalışan nüfusunu azaltmak için mobbingi bir strateji olarak kullanma ve tazminat ve yasal sorumluluklarla boğuşmadan giderleri azaltma eğilimi taşımaktadır.

4.4. Çalışma Hayatında Mobbing

Birinci Aşama: Sürecin başlangıcının temellerini atan bu zaman diliminde herhangi bir mobbing söz konusu değildir. Zorbayla mobbinge maruz kalan kişiler arasında

çatışmalar meydana gelir. Bu durumdan dolayı birbirlerinden pek hoşlanmaz haz alamazlar. Fikir ayrılıkları ve bu fikir ayrılıklarından doğan bir uzlaşmanın olmadığı görülür (Tiyek, 2015, s. 8). Bu yaşanan durumlardan dolayı da mobbing ortaya çıkabilir. Bu aşamada hedef kişi henüz bir şiddete maruz kalmamıştır (Karakuş, 2011, s. 89). Yine bu aşamada en baskın taraf mobbing uygulayıcısı iken daha mağdur ve savunmasız taraf mobbinge mağdur kalan kişi olacaktır (Tiyek, 2015, s. 8).

Bahsedilen durumda henüz psikolojik şiddet başlamamıştır. Kişiler arasında meydana gelen anlaşmazlıklar, birbirlerine karşı izlenimlerinin olumsuz yönde olması ve bu hissiyatın artarak devam etmesi ve orta noktada buluşamama durumları kendisini gösterir (Tiyek, 2015, s. 8). Yaşanılan bu anlaşmazlıklar ve hissedilen bu olumsuz duygular mobbingin başlama sürecini oluşturabilir, bu aşamada mağdur henüz sistematik olarak bezdirilmeye başlamamıştır (Karakuş, 2011, s. 89). Bu aşamadan sonra kendisini egemen taraf gören ve empati duygusundan yoksun kişi aktif olarak yıldırıcı hareketlerini kendisinden daha güçsüz ve yönlendirilebilir, etkilenebilir mağduruna uygulamaya başlar (Tiyek, 2015, s. 8).

İkinci Aşama: karşıdaki kişiyi rahatsız edici, bıktırıcı, sabrını tüketmeye yönelik düşmanca eylemler mevcuttur. Bu düşmana eylemlerin her gün yapılması, bu durumun sürekli hale gelmesini ve normalleşmesini sağlar. Kişi anormal bir şey olmadığı izlenimini kazanır. Zamanla bu tür davranışlar çalışma ortamından ve gruptan dışlanmak amacı taşıyan hareketlere dönüşür (Tetik, 2010, s. 83). Bu şekilde ve tarzda mobbing uygulayan kişilerin amacı bir kişiyi çalışma ortamından uzaklaştırmak ve çalışmasını engellemektir (Özalp, 2013, s. 25). Bu eylemlerin başlaması mobbingin uygulanmaya başladığının açık bir göstergesidir (Aydın ve diğerleri, 2007, s. 65).

Üçüncü Aşama: Örgüt yönetiminin aktif olarak kendisini gösterdiği kısımdır. Yine bu aşamada yönetimin mağduru suçlu görmesi daha olası olduğu için mağdurun kendini yönetime karşı kanıtlaması oldukça güçtür (Özalp, 2013, s. 25). Kişinin iş arkadaşları ve yönetimin kişinin iş kapasitesinin haricinde kendisi ve hayatıyla alakalı kusurlar bulmaya ya da kişiye karşı hoş olmayan davranışlar ve ithamlarda bulunma eylemlerini barındırır. Bu durumdan dolayı da kişi kendini savunma

konusunda yetersiz hisseder (Tınaz, 2006, s. 84). Bunun yanında mobbing uygulayıcıları kendilerine destekçi ararlar ve bu destekçilerle birlikte mağdurun yapmadığı davranışları yönetime yapmış gibi göstererek yönetime karşı mağduru suçlu göstererek yönetimi yanıltır (Altuntaş, 2010, s. 3000).

Dördüncü Aşama: Bu aşamada amaç asılsız kimlik oluşturarak damgalama veya olumsuz yakıştırmadır. Örgüt içinde mağdur kişinin ruhsal sağlığı bozuk olan,iş yerinin uyumunu bozan, kavgalara neden olan ve kavgaya meyilli biri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca mağdura uygulanan mobbingin süreklilik göstermesi söz konusu olabilir (Özmete, 2010, s. 6). Yönetimin mağdurun kusurlu olduğuna inanması ve masum olduğuna inanma konusunda önyargısının bulunması mağdurun sağlığı açısından sıkıntıların artmasına neden olacaktır (Çalışkan, 2008, s. 137). Mağdurun üstüne yapışan bu suçlu damgalanmasıyla beraber kişi işinde de verimli olamayacaktır (Özalp, 2013, s. 26).

Beşinci Aşama: Artık sürecin sonuna doğru geldiğimizi bu aşamada anlarız. Kişi yeterince psikolojik şiddete maruz kalmıştır son hamlelerle kişi artık tahammül edemeyecek seviyeye gelecektir. Kişi aşırı mobbing uygulamalarına maruz kalmakta ve sürekli üzerine çeşitli oyunlarla gelinmektedir. Bu durumda mağduru ruhsal açıdan sağlık bütünlüğünü bozmuştur. Mağdurun kusurlu bulunup işten atılmasına veya kendi isteğiyle işten ayrılmasına teşvik edilmektedir. Personel örgüt içinde olmasından dolayı mutsuzluk veren kişi profilindedir. Kişi artık çıkmaza girmekte ve iş yerindeki kişilere karşı fiziksel şiddete başvurabilmektedir ayrıca intihara da meyilli hale gelmiştir (Temizel, 2013, s. 199).

5. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİNFREKANS DAĞILIMLARI

Tablo 5.1: Bağımsız Değişkenlerden Bazılarının Frekans Dağılımları

Genel Toplam: 315 Kişi

Değişkenler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	172	54,6
Erkek	143	45,4
Yaş		
18-24	58	18,4
25-30	81	25,7
31-35	75	23,8
36-40	44	14,0
41-45	32	10,2
46-50	14	4,4
51 ve Üzeri	11	3,5
Medeni Durum		
Evli	177	56,2
Bekâr	137	40,3
Eşinden Ayrılmış	9	2,9
Eşi Ölmüş	2	,6
Eğitim Durumu		
İlkokul Mezunu ve Altı	2	,6
Ortaokul Mezunu	6	1,9
Lise Mezunu	53	16,8
Üniversite Mezunu ve Üzeri	254	80,6
Meslek		
İşçi	86	27,3
Memur	74	23,5
Esnaf	3	1,0
Serbest Meslek	80	25,4
Öğretmen	66	21,0
Sosyal çalışmacı	6	1,9

Aylık Kazanç		
4000TL ve altı	31	9,8
4001- 5000TL	60	19,0
5001- 7000TL	80	25,4
7001- 10000TL	110	34,9
10001-14000TL	23	7,3
14001 TL ve üzeri	11	3,5
Mesleki Kıdem		
1-5 yıl	118	37,5
6-10 yıl	99	31,4
11-15 yıl	47	14,9
16-25 yıl	33	10,5
26 yıl ve üzeri	18	5,7
Çalıştığı Kurum		
Kamu kurumu	200	63,5
Özel sektör	90	28,6
Kendi özel iş yeri	5	1,6
Diğer	20	6,3
İş yerindeki konumu		
İdareci	57	18,1
İdari görevi yok	258	81,9
İkamet ettiği il		
Ankara	1	,3
Adana	1	,3
Adana	5	1,6
Afyonkarahisar	6	1,9
Ağrı	1	,3
Aksaray	8	2,5
Amasya	1	,3
Angara	1	,3
Ank	1	,3
ANK	1	,3
Ankara	5	1,6
Ankara	130	41,3
ANKARA	3	1,0
Ankara Keçiören	1	,3
Antalya	1	,3
Antalya	1	,3
ANTALYA	1	,3
Ardahan	1	,3
AYDIN	1	,3

Balıkkesir	3	1,0
Bilecik	4	1,3
BİLECİK	1	,3
Bilecik Bozüyük	1	,3
Bursa	3	1,0
Bursa İnegöl	1	,3
Çanakkale	2	,6
Çankırı	2	,6
Denizli	1	,3
Diyarbakır	1	,3
Doğubayazıt	1	,3
Düzce	3	1,0
Edirne	2	,6
Elazığ	8	2,5
Eskişehir	3	1,0
Eskişehir	9	2,9
ESKİŞEHİR	1	,3
Giresun	1	,3
Gümüşhane	1	,3
Hatay	1	,3
İstanbul	1	,3
İzmir	1	,3
İstanbul	26	8,3
İSTANBUL	1	,3
İstanbul-Kırklareli	1	,3
İzmir	3	1,0
Kahramanmaraş	2	,6
Kars	1	,3
Kastamonu	1	,3

Tablo 5.1'deki dağılıma göre, katılımcıların %54,6'nın kadın , %45,4'nün erkek olduğu anlaşılmaktadır. Yaş değişkeni açısından bakıldığında 25-30 yaş grubunun %25,7'lik bir oran ile en fazla sayıyı oluşturdukları, ikinci sırayı %23,8'lik bir oran ile 31-35 yaş grubunun oluşturduğu, üçüncü sırada % 18,4'lik bir oran ile 18-24yaş gruplarının geldiği görülmektedir.

Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında %56,2'lik bir oranla evlilerin en fazla sayıyı oluşturdukları, ikinci sırayı %40,3'lük oranla bekârların, üçüncü sırada %2,9 eşinden ayrılmış ve %6 eşi ölmüş gelmektedir.

Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında üniversite mezunu ve üzeri %80,6'lık oranla en fazla sayıyı oluşturdukları, ikinci sırada %16,8'lik oranla lise mezunları, üçüncü sırada ise %1,9 ortaokul mezunu ve %6'lık oranla ilkokul mezunu ve altı gelmektedir.

Meslek değişkeni açısından bakıldığında ilk sırada %27,3'lük oranla işçiler, ikinci sırada %25,4'lük oranla serbest meslek seçeneği gelmekte, üçüncü sırada %23,5'lik oranla memurlar, dördüncü sırada %21,0'lık oranla öğretmenler, beşinci sırada %1,9'luk oranla sosyal çalışmacıların geldiği anlaşılmaktadır.

Aylık kazanç değişkenine bakıldığında %34,9'luk oranla 7001-10000 TL alanlar ilk sırada yer almakta, %25,4'lük oranla 5001 ve 7000 TL ikinci sırada, %19,0'lık oranla 4001 ve 5000 TL üçüncü sırada, %9,8'lık oranla 4000 ve altı alanlar dördüncü sırada, beş sırada %7,3'lük oranla 10001 - 14000TL alanlar, %3,5'lik oranla ise 14001 ve üzeri alanların geldiği anlaşılmaktadır.

Mesleki kıdemde en yüksek %37,5'lik oranla 1-5 yıl görevde olanlar en az ise %5,7'lik oranla 26 yıl ve üzeri gelmektedir.

Çalıştığı kurum bakımından en fazla % 63,5'lik oranla kamu kurumu en az ise %1,6'lık oranla kendi özel iş yeri olanlar gelmektedir. İş yerindeki konuma göre en fazla %81,9'luk oranla idari görevi olmayanlar en az ise %18,1'lik oranla idareciler yer almaktadır. İkamet ettiği ile göre en fazla %41,3'lük oranla Ankara'da yaşayanlar yer almaktadır.

5.1.KİŞİSEL ÖZELLİKLER

5.1.1.Cinsiyet

Tablo 5.2: Cinsiyet'e Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**t**	**Sd**	**p**
Kadın	172	1,65	,75	,430	313	0,667
Erkek	143	1,61	,79			
Toplam	**315**					

Tabloincelendiğinde kadın ve erkeklerin iş engelleme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p> 0,667).*

Tablo 5.3: Cinsiyet'e Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**t**	**Sd**	**p**
Kadın	172	1,08	,29	-1,140	313	0,255
Erkek	143	1,13	,40			
Toplam	**315**					

Tabloincelendiğinde kadın ve erkeklerin iletişim engelleme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p> 0,255).*

Tablo 5.4: Cinsiyet'e Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**t**	**Sd**	**p**
Kadın	172	1,15	,36	-1,568	313	0,118
Erkek	143	1,23	,48			
Toplam	**315**					

Tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin inanç baskı puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p> 0,118).*

Tablo 5.5: Cinsiyet'e Göre Tehdit Edilme Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)

Tehdit Edilme	**N**	**X**	**S**	**t**	**Sd**	**p**
Kadın	172	1,29	,46	,409	313	0,683
Erkek	143	1,27	,44			
Toplam	**315**					

Tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin tehdit etme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p> 0,683).*

Tablo 5.6: Cinsiyet'e Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması. (T-Test)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**t**	**Sd**	**p**
Kadın	172	1,05	,15	-,454	313	0,650
Erkek	143	1,06	,16			
Toplam	**315**					

Tabloincelendiğinde kadın ve erkeklerin taciz puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p> 0,650).*

5.1.2.Yaş

Tablo 5.7: Yaşa Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	N	X	S	F	Sd	p	Ikili KarşılatırmaP*P
1.18-24	58	1,74	,88				-
2.25-30	81	1,76	,86				-
3.31-35	75	1,59	,70				-
				1,518	6	0,172	
4.36-40	44	1,62	,69				-
5.41-45	32	1,45	,71				-
6.46-50	14	1,40	,47				-
7.51-55	11	1,28	,38				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda yaşa göre iş engelleme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,172)*

Tablo 5.8: Yaşa Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	N	X	S	F	Sd	p	Ikili KarşılatırmaP*P
1.18-24	58	1,15	,43				-
2.25-30	81	1,11	,34				-
3.31-35	75	1,05	,20				-
				,706	6	0,645	
4.36-40	44	1,14	,43				-
5.41-45	32	1,10	,42				-
6.46-50	14	1,07	,26				-
7.51-55	11	1,00	,00				-
Toplam	315	1,10	,10				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda yaşa göre iletişim engelleme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,645)*

Tablo 5.9: Yaşa Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.18-24	58	1,19	,46				-
2.25-30	81	1,24	,56				-
3.31-35	75	1,11	,29				-
				1,328	6	0,244	
4.36-40	44	1,28	,44				-
5.41-45	32	1,09	,21				-
6.46-50	14	1,19	,31				-
7.51-55	11	1,13	,22				-
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda yaşa göre baskı inanç puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,244)*

Tablo 5.10: Yaşa Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.18-24	58	1,31	,48				-
2.25-30	81	1,24	,43				-
3.31-35	75	1,27	,49				-
				,461	6	0,837	
4.36-40	44	1,34	,48				-
5.41-45	32	1,32	,37				-
6.46-50	14	1,33	,39				-
7.51-55	11	1,18	,40				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda yaşa göre tehdit etme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,837)*

Tablo 5.11: Yaşa Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.18-24	58	1,11	,22				-
2.25-30	81	1,06	,15				-
3.31-35	75	1,06	,16				-
				2,076	6	0,056	
4.36-40	44	1,03	,13				-
5.41-45	32	1,00	,04				-
6.46-50	14	1,03	,09				-
7.51-55	11	1,00	,00				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda yaşa göre taciz puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p< 0,056)*

5.1.3. Medeni Durum

Tablo 5.12: Medeni Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.Evli	177	1,59	,73				-
2.Bekâr	137	1,70	,81				-
				,889	3	0,447	
3.Eşinden ayrılmış	9	1,40	,77				-
4.Eşi Ölmüş	2	1,91	1,29				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda medeni duruma göre iş engelleme puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,447)*

Tablo 5.13: Medeni Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.Evli	177	1,08	,32				-
2.Bekâr	137	1,14	,39				3
				1,251	3	0,291	
3.Eşinden ayrılmış	9	1,00	,00				2
4.Eşi Ölmüş	2	1,33	,47				-
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda medeni durum puanının iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,291)*Aritmetik olarak medeni duruma göreiletişim engelleme puanına yönelik algıları en düşük olan grup (X=1,00) eşinden ayrılanlardır.

Tablo 5.14: Medeni Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.Evli	177	1,20	,41				-
2.Bekâr	137	1,16	,44				-
				,337	3	0,799	
3.Eşinden ayrılmış	9	1,22	,47				-
4.Eşi Ölmüş	2	1,33	,47				-
Toplam	315	1,10	,42				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda medeni durum puanına göre inanç baskıya yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,799)*

Tablo 5.15: Medeni Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.Evli	177	1,29	,44				-
2.Bekâr	137	1,28	,47				-
				,318	3	0,813	
3.Eşinden ayrılmış	9	1,18	,33				-
4.Eşi Ölmüş	2	1,50	,70				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda medeni durum puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p> 0,813)*

Tablo 5.16: Medeni Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.Evli	177	1,03	,10				2
2.Bekâr	137	1,09	,20				1
				4,231	3	0,006	
3.Eşinden ayrılmış	9	1,08	,25				-
4.Eşi Ölmüş	2	1,13	,17				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda medeni durum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır. *(p< 0,006)* Aritmetik olarak medeni duruma göretaciz puanına yönelik algıları en düşük olan grup (X=1,03) evli olanlar, en yüksek ise (X=1,13) eşi ölenlerdir.

5.1.4.Eğitim Durumu

Tablo 5.17: Eğitim Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İlkokul mezunu ve altı	2	1,83	,70				-
2.Ortaokul mezunu	6	1,94	,54				-
				,494	3	0,687	
3.Lise mezunu	53	1,56	,81				-
4.Üniversite mezunu ve üzeri	254	1,64	,77				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda eğitim durum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,687)*

Tablo 5.18: Eğitim Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İlkokul mezunu ve altı	2	1,00	,00				4
2.Ortaokul mezunu	6	1,50	,93				-
				2,702	3	0,048	
3.Lise mezunu	53	1,11	,42				-
4.Üniversite mezunu ve üzeri	254	1,09	,30				1
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda eğitim durum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p< 0,048)* Aritmetik olarak eğitim durumuna göreiletişim engelleme puanına yönelik algıları en düşük olan grup (X=1,00) ilkokul mezunu ve altı, en yüksek ise (X=1,50) ortaokul mezunlarıdır.

Tablo 5.19: Eğitim Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İlkokul mezunu ve altı	2	1,00	,00				-
2.Ortaokul mezunu	6	1,16	,40				-
				,964	3	0,410	
3.Lise mezunu	53	1,10	,30				-
4.Üniversite mezunu ve üzeri	254	1,20	,45				-
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda eğitim durum puanına göre inanç baskıya yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,410)*

Tablo 5.20: Eğitim Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İlkokul mezunu ve altı	2	1,16	,23				-
2.Ortaokul mezunu	6	1,50	,34				-
				,848	3	0,469	
3.Lise mezunu	53	1,22	,33				-
4.Üniversite mezunu ve üzeri	254	1,29	,47				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda eğitim durum puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,469)*

Tablo 5.21: Eğitim Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İlkokul mezunu ve altı	2	1,00	,00				-
2.Ortaokul mezunu	6	1,08	,20				-
				,309	3	0,819	
3.Lise mezunu	53	1,04	,14				-
4.Üniversite mezunu ve üzeri	254	1,06	,16				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda eğitim durum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,819)*

5.1.5.Meslek

Tablo 5.22: Meslek Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İşçi	86	1,65	,78				-
2.Memur	74	1,71	,83				-
				1,566	5	0,170	
3.Esnaf	3	1,44	,38				-
4.Serbest Meslek	80	1,70	,87				-
5.Öğretmen	66	1,41	,51				-
6.Sosyal Çalışmacı	6	1,91	,55				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,170)*

Tablo 5.23: Meslek Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İşçi	86	1,11	,40				-
2.Memur	74	1,08	,24				-
				1,610	5	0,157	
3.Esnaf	3	1,00	,00				-
4.Serbest Meslek	80	1,18	,48				-
5.Öğretmen	66	1,02	,13				-
6.Sosyal Çalışmacı	6	1,11	,27				-
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,157)*

Tablo 5.24: Meslek Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İşçi	86	1,13	,33				-
2.Memur	74	1,25	,51				-
				1,138	5	0,110	
3.Esnaf	3	1,00	,00				-
4.Serbest Meslek	80	1,22	,47				-
5.Öğretmen	66	1,16	,38				-
6.Sosyal Çalışmacı	6	1,22	,27				-
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre inanç baskıya yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,110)*

Tablo 5.25: Meslek Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İşçi	86	1,26	,46				-
2.Memur	74	1,41	,53				-
				1,811	5	0,110	
3.Esnaf	3	1,22	,38				-
4.Serbest Meslek	80	1,26	,39				-
5.Öğretmen	66	1,22	,39				-
6.Sosyal Çalışmacı	6	1,11	,27				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,110)*

Tablo 5.26: Meslek Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İşçi	86	1,04	,13				3
2.Memur	74	1,06	,13				3
				3,077	5	0,010	
3.Esnaf	3	1,00	,00				1,2,4,5
4.Serbest Meslek	80	1,11	,23				3,5
5.Öğretmen	66	1,01	,07				-
6.Sosyal Çalışmacı	6	1,08	,20				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,010)*Aritmetik olarak meslek durum puanına göre tacize yönelik algıları en yüksek olan grup (X=1,11) serbest meslek, en düşük ise (X=1,00) esnaflardır.

5.1.6.Aylık Kazanç

Tablo 5.27: Aylık Kazanç Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.4000TL ve altı	31	2,13	1,10				6
2.4001 – 5000TL	60	1,72	,80				-
				4,436	5	0,001	
3.5001 – 7000TL	80	1,47	,67				-
4.7001 – 10000TL	110	1,55	,64				-
5.10001 ve 14000TL	23	1,84	,88				-
6.14001 ve üzeri	11	1,36	,46				1
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,001)* Aritmetik olarak aylık kazanç puanına göre iş engellemeye yönelik algıları en yüksek olan grup (X=2,13) 4000TL ve altı alanlar, en düşük ise (X=1,36) 14001 ve üzeri alanlardır.

Tablo 5.28: Aylık Kazanç Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.4000TL ve altı	31	1,38	,65				3,4
2.4001 – 5000TL	60	1,17	,48				-
				6,193	5	0,000	
3.5001 – 7000TL	80	1,05	,21				1
4.7001 – 10000TL	110	1,03	,16				1
5.10001 ve 14000TL	23	1,10	,25				-
6.14001 ve üzeri	11	1,03	,10				-
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,000)*Aritmetik olarak aylık

kazanç puanına göre en yüksek olan grup 4000TL ve altı alanlar (X=1,38), en düşük ise 7001-10000TL (X=1,03) ile 14001 ve üzeri (X=1,03) alanlardır.

Tablo 5.29: Aylık Kazanç Durumlarına Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Baskı İnanç	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.4000TL ve altı	31	1,45	,74				2,3,6
2.4001 – 5000TL	60	1,11	,34				1
				3,749	5	0,003	
3.5001 – 7000TL	80	1,13	,32				1
4.7001 – 10000TL	110	1,17	,32				-
5.10001 ve 14000TL	23	1,33	,68				-
6.14001 ve üzeri	11	1,13	,22				1
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre baskı inanca yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,003)* Aritmetik olarak aylık kazanç puanına göre baskı inanca yönelik algıları en yüksek olan grup (X=1,45) 4000TL ve altı alanlar, en düşük ise (X=1,11) 4001-5000TL alanlardır.

Tablo 5.30: Aylık Kazanç Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.4000TL ve altı	31	1,32	,47				-
2.4001 – 5000TL	60	1,28	,48				-
				1,307	5	0,261	
3.5001 – 7000TL	80	1,23	,38				-
4.7001 – 10000TL	110	1,26	,42				-
5.10001 ve 14000TL	23	1,49	,66				-
6.14001 ve üzeri	11	1,36	,43				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,261)*

Tablo 5.31: Aylık Kazanç Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma^{*P}**
1.4000TL ve altı	31	1,11	,22				3,4
2.4001 – 5000TL	60	1,09	,20				-
				2,658	5	0,023	
3.5001 – 7000TL	80	1,01	,07				1
4.7001 – 10000TL	110	1,05	,13				1
5.10001 ve 14000TL	23	1,08	,16				-
6.14001 ve üzeri	11	1,11	,30				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır. *(p<0,023)* Aritmetik olarak aylık kazanç puanına göre tacize yönelik algıları en yüksek olan grup (X=1,11) 4000TL ve altı ile 14001 ve üzeri alanlar en düşük ise (X=1,01)5001 – 7000TL alanlardır.

5.1.7.Mesleki Kıdem

Tablo 5.32: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma^{*P}**
1.1-5 yıl	118	1,69	,85				-
2.6-10 yıl	99	1,65	,73				-
				,699	4	0,593	
3.11-15 yıl	47	1,61	,84				-
4.16-25 yıl	33	1,54	,60				-
5.26 yıl ve üzeri	18	1,40	,42				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,593)*

Tablo 5.33: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili KarşılatırmaP*P**
1.1-5 yıl	118	1,16	,41				-
2.6-10 yıl	99	1,04	,18				-
				1,792	4	0,130	
3.11-15 yıl	47	1,14	,49				-
4.16-25 yıl	33	1,06	,24				-
5.26 yıl ve üzeri	18	1,05	,23				-
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,130)*

Tablo 5.34: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre İnanç Baskı Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İnanç Baskı	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili KarşılatırmaP*P**
1.1-5 yıl	118	1,19	,46				-
2.6-10 yıl	99	1,17	,44				-
				,235	4	0,918	
3.11-15 yıl	47	1,18	,37				-
4.16-25 yıl	33	1,25	,38				-
5.26 yıl ve üzeri	18	1,16	,28				-
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre baskı inanca yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,918)*

Tablo 5.35: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.1-5 yıl	118	1,31	,49				-
2.6-10 yıl	99	1,25	,46				-
				,376	4	0,826	
3.11-15 yıl	47	1,31	,41				-
4.16-25 yıl	33	1,24	,35				-
5.26 yıl ve üzeri	18	1,29	,39				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,826)*

Tablo 5.36: Mesleki Kıdem Durumlarına Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.1-5 yıl	118	1,08	,18				-
2.6-10 yıl	99	1,06	,16				-
				1,392	4	0,237	
3.11-15 yıl	47	1,04	,14				-
4.16-25 yıl	33	1,03	,10				-
5.26 yıl ve üzeri	18	1,01	,05				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,237)*

5.1.8. Çalışılan Kurum

Tablo 5.37: Çalışılan Kuruma Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	N	X	S	F	Sd	p	Ikili Karşılatırma^{P*P}
1.Kamukurumu	200	1,53	,68				2
2.Özel sektör	90	1,82	,88				1
				3,243	3	0,022	
3.Kendi iş yeri	5	1,63	,50				-
4.Diğer	20	1,77	1,00				-
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,022)* Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre iş engellemeye yönelik puanın en yüksek olduğu grup (X=1,82) özel sektörde olanlar, en düşük ise (X=1,53) kamu kurumunda çalışanlardır.

Tablo 5.38: Çalışılan Kuruma Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	N	X	S	F	Sd	p	Ikili Karşılatırma^{P*P}
1.Kamukurumu	200	1,06	,23				3
2.Özel sektör	90	1,18	,50				3
				3,444	3	0,017	
3.Kendi iş yeri	5	1,00	,00				1,2
4.Diğer	20	1,20	,47				-
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır.*(p<0,017)* Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre iletişim engellemeye yönelik puanın en yüksek olduğu grup (X=1,20) diğer, en düşük ise (X=1,00) kendi iş yeri olanlardır.

Tablo 5.39: Çalışılan Kuruma Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Baskı İnanç	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.Kamukurumu	200	1,18	,40				-
2.Özel sektör	90	1,14	,41				-
				2,327	3	0,075	
3.Kendi iş yeri	5	1,06	,14				-
4.Diğer	20	1,41	,69				-
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre baskı inanca yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,075)*

Tablo 5.40: Çalışılan Kuruma Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.Kamukurumu	200	1,30	,46				-
2.Özel sektör	90	1,25	,43				-
				,486	3	0,692	
3.Kendi iş yeri	5	1,13	,29				-
4.Diğer	20	1,33	,47				-
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre tehditte yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,692)*

Tablo 5.41: Çalışılan Kuruma Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.Kamukurumu	200	1,04	,13				3
2.Özel sektör	90	1,07	,15				3
				6,291	3	0,000	
3.Kendi iş yeri	5	1,00	,00				1,2
4.Diğer	20	1,20	,35				-
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır. *(p<0,000)* Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre tacize yönelik puanın en yüksek olduğu grup (X=1,20) diğer, en düşük ise (X=1,00) kendi iş yeri olanlardır.

5.1.9.İş Yerindeki Konum

Tablo 5.42: İş Yerindeki Konuma Göre İş Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İş Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İdareci	57	1,68	,78				-
2.İdari görevi yok	258	1,62	,77				-
				,270	1	0,604	
Toplam	315	1,63	,77				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,604)*

Tablo 5.43: İş Yerindeki Konuma Göre İletişim Engelleme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

İletişim Engelleme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**^{P*P}
1.İdareci	57	1,07	,34				-
2.İdari görevi yok	258	1,11	,35				-
				,717	1	0,398	
Toplam	315	1,10	,35				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,398)*

Tablo 5.44: İş Yerindeki Konuma Göre Baskı İnanç Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Baskı İnanç	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İdareci	57	1,11	,28				-
2.İdari görevi yok	258	1,20	,45				-
				2,003	1	0,158	
Toplam	315	1,18	,42				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre baskı inanca yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,158)*

Tablo 5.45: İş Yerindeki Konuma Göre Tehdit Etme Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Tehdit Etme	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İdareci	57	1,28	,48				-
2.İdari görevi yok	258	1,29	,44				-
				,023	1	0,881	
Toplam	315	1,28	,45				

* Varyanslar farklı olduğu için Tamhane ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.*(p>0,881)*

Tablo 5.46: İş Yerindeki Konuma Göre Taciz Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü ANOVA)

Taciz	**N**	**X**	**S**	**F**	**Sd**	**p**	**Ikili Karşılatırma**P*P
1.İdareci	57	1,03	,09				-
2.İdari görevi yok	258	1,06	,17				-
				2,618	1	0,107	
Toplam	315	1,06	,16				

* Varyanslar eşit olduğu için LSD ikili karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,107).*

6. SONUÇ

Mobbing, çalışma hayatında sıklıkla görülen ufak bir çatışmadan ziyade çok daha fazlası olarak karşılaşılan bir problemdir. Görmezden gelmek, benim başıma gelmez demek ya da bende bu duruma maruz kalırım düşünceleriyle bu duruma maruz kalan bireyden uzak durmak bu durumu daha da negatif etkileyebilmektedir. İlk önce unutulmaması gereken nokta mobbinge neden olan tüm davranış ve tutumlar insan haklarına aykırıdır. Mobbing uygulayanlara bir ceza yaptırımı olmasa bile suç işlemektedirler. Çalışanların dinlenmeden bir makine benzeri durmadan çalışmasını beklemek ve onların iş dışında sosyalleşmelerine izin ya da imkân vermeyen örgütler kısa vade de kazanıyor gibi görünseler dahi uzun vadede çalışanlarını kaybederek bu durumdan zarar görmektedirler. Bu durumda çalışan bireylerde psikolojik ve fizyolojik sorunlar baş göstermekte olup iş veriminin düşmesine bu da örgütün negatif etkilenmesine neden olmaktadır. Örgütler çalışma ortamına devam etmek ve büyümek istiyorlarsa çalışan bireylere rahat, huzurlu bir çalışma ortamı sağlamalılardır. Bir çalışan bireyin mobbingden dolayı kaybedilmesi, örgütte büyük negatif durumlar ortaya çıkarabilir. Bunun sonucunda örgüt bu konuda çalışanlara hassa, özenli ve mobbing önleyici önlemler almalıdır (Tetik, 2010, s.86). Çalışan birey mobbingden dolayı ekonomik ve sosyal bakımdan zarar görebilir. Bu zararda yalnız bireyi değil ailesini etkileyebilir (Mercanlıoğlu, 2010, s.40).

Bu çalışmada, bireylerin iş yerinde mobbinge maruz kalmaları araştırılmıştır.Alan araştırması şeklinde yapılan bu araştırmamda çoğunlukla Ankara'da yaşayan ve kalan kısım ise farklı illerde yaşayan ve mesleklerini icra eden bireylerin mobbinge maruz kalıp kalmama durumları araştırılmıştır. Mobbinge maruz kalan bireylerin ortak noktaları tespit edilmeye çalışılmış olup 172'si kadın 143'ü ise erkek olmak üzere 315 kişi ile anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen istatiksel sonuçlar, teorik yaklaşımlarla birlikte eğitim durumu, meslek, cinsiyet, medeni durum, aylık kazanç, yaş, mesleki kıdem, kurum, iş yerindeki konum değişkenleri ele alınarak bireylerin mobbinge maruz kalıp kalmama durumu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan T- testine göre cinsiyet açıcından bakıldığında kadın ve erkeklerin iş engelleme *(p> 0,667)*, iletişim engelleme*(p> 0,255)*, inançlarına göre baskı altında

kalma*(p> 0,118),* tehdit edilme *(p> 0,118)* ve tacize maruz kalma *(p> 0,650)* puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. Bu sonuçlara göre *'Kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kalırlar'* şeklindeki çakışmahipotezini doğrulamamaktadır.

Yapılan tek yönlü Anavo testine göre yaşa göre iş engelleme puanına yönelik *(p> 0,172),* yaşa göre iletişim engelleme puanına yönelik *(p> 0,645),* yaşa göre baskı inanç puanına yönelik *(p> 0,244),* yaşa göre tehdit etme puanına yönelik algıları *(p> 0,837)* istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. Fakat analiz sonucunda yaşa göre taciz puanına yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p< 0,056).* Aritmetik olarak yaşa göre taciz puanına yönelik algıları en yüksek olan grup 18-24 yaş aralığıdır, en düşük ise 41-45 ve 51-55 yaş aralığıdır. Bu sonuca göre 'Gençler daha fazla tacize maruza kalır' şeklindeki çalışma hipotezini doğrulamaktadır.

Analiz sonucunda medeni duruma göre iş engelleme puanına yönelik algıları*(p> 0,447)*, iletişim engellemeye yönelik algıları *(p> 0,291),* inanç baskıya yönelik algıları *(p> 0,799),* tehdit etmeye yönelik algıları *(p> 0,813*istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. Fakat medeni durum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır. *(p< 0,006)* Aritmetik olarak medeni duruma göretaciz puanına yönelik algıları en düşük olan grup evli olanlar, en yüksek ise eşi ölenlerdir. Bu sonuca göre *'Evli kişiler daha az tacize davranışına maruz kalır'* şeklinde sunulan çalışma hipotezini doğrulamaktadır.

Analiz sonucunda katılımcıların verdikleri cevaplar sonucunda eğitim durum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları *(p>0,687)*, durum puanına göre inanç baskıya yönelik algıları *(p>0,410),* tehdit etmeye yönelik algıları *(p>0,469),* tacize yönelik algıları *(p>0,819)* istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. Fakat eğitim durum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p< 0,048).*Aritmetik olarak eğitim durumuna göreiletişim engelleme puanına yönelik algıları en düşük olan grup ilkokul mezunu ve altı, en yüksek ise ortaokul mezunlarıdır. Yapılan bir araştırmada mobbing mağdurların lise veya doktora mezunu olması mobbing davranışlarına maruz kalmalarını etkilememesine rağmen eğitim düzeyi ile mobbing bağlamında anlamlı bir fark

olduğuna dair araştırmalarda mevcuttur (Köse ve Uysal, 2010,s. 271). Elde edilen bulgular birbirini desteklemektedir.

Analiz sonucunda meslek durum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları *(p>0,170,* iletişim engellemeye yönelik algıları *(p>0,15),* inanç baskıya yönelik algıları *(p>0,110),* tehdit etmeye yönelik algıları *(p>0,110)* istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamakla beraber meslek durum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,010).*Aritmetik olarak meslek durum puanına göre tacize yönelik algıları en yüksek olan grup serbest meslek, en düşük ise esnaflardır. Aydın Çivilidağ ve Nurten Sargın 2011' de çeşitli öğretim kurumlarında 105 öğretmen üzerinde uyguladıkları araştırma okul türü, kıdem ve cinsiyet yönünden farklılaşmasını çözümlemek maksadıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre okul türüne göre öğretmenler arasında anlamlı ilişki elde edilmemiştir. Elde edilen bulgu ise Milli Eğitim Bakanlığının tüm kurumlarda hiyerarşik yapının aynı oluşu ile izah edilmektedir. Cinsiyet bakımından elde olunmuş bulgular ise mobbing' in uğramakta farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durumu araştırmacılar araştırmanın uygulandığı Antalya ilinin kültürel yapısının farklı oluşu, aynı zamanda turizm bölgesi olması ile açıklamaktadırlar. Bu araştırmada kıdem faktörünün anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Böyle ki, 21 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olan kişilerin 0-10 ve 11-20 yıl çalışma hayatına sahip olanlardan daha fazla mobbinge maruz kaldığı elde olunan bulgular arasındadır. Araştırmacılar kıdem faktörünün farklılaşmasını yaşlı çalışanların emekli yaşlıların gelmesi nedeniyle örgütten uzaklaştırılmaya çalışılmasıyla, gelişen ve değişen dünyanın getirmiş olduğu teknolojiye ayak uydurmada yaşadıkları problemlerle açıklamışlar (Çivilidağ ve Sargın 2011).

Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,001).*Aritmetik olarak aylık kazanç puanına göre iş engellemeye yönelik algıları en yüksek olan grup 4000TL ve altı alanlar, en düşük ise 14001 ve üzeri alanlardır. Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır. *(p<0,000).* Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre baskı inanca yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,003).*Aritmetik olarak aylık kazanç puanına göre baskı inanca yönelik algıları en yüksek olan grup 4000TL ve altı alanlar, en düşük ise 4001-5000TL alanlardır. Analiz sonucunda aylık

kazanç puanına göre tehdit etmeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır. *(p>0,261).* Analiz sonucunda aylık kazanç puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,023).*

Analiz sonucunda mesleki kıdem puanına göre iş engellemeye yönelik algıları *(p>0,593),* iletişim engellemeye yönelik algıları *(p>0,130),* inanca yönelik baskı algıları *(p>0,918),* tehdit etmeye yönelik algıları *(p>0,826) ve* mesleki kıdem puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p>0,237).*

Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,022).*Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre iş engellemeye yönelik puanın en yüksek olduğu grup özel sektörde olanlar, en düşük ise kamu kurumunda çalışanlardır. Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,000).*Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre tacize yönelik puanın en yüksek olduğu grup diğer, en düşük is kendi iş yeri olanlardır. Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmaktadır *(p<0,017).*Aritmetik olarak çalışılan kuruma göre iletişim engellemeye yönelik puanın en yüksek olduğu grup diğer, en düşük ise kendi iş yeri olanlardır. Analiz sonucunda çalışılan kurum puanına göre baskı inanca yönelik algıları *(p>0,075),* tehdite yönelik algıları *(p>0,692)* istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır.

Analiz sonucunda iş yerindeki konum puanına göre iş engellemeye yönelik algıları *(p>0,604),* konum puanına göre iletişim engellemeye yönelik algıları *(p>0,398),*konum puanına göre baskı inanca yönelik algıları *(p>0,158),* tehdit etmeye yönelik algıları *(p>0,881) ve* tacize yönelik algıları istatiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamaktadır *(p>0,107).*

Mobbing sadece çalışan bireylere değil aynı zamanda çalışanların ailelerini, çevrelerini, çalıştıkları kurumu hatta içinde bulundukları toplumluda negatif etkileyen bir sorundur. Bu sorunun çözüme ulaşması için örgütler, çalışalar, devlet yönetimi, bakanlıklar ve işverenler mobbing konusunda bilinçlenmeli ve bu durumu önleyici tedbirler oluşturulmalıdır. Bu çalışmanın sonucunda mobbing farkında olarak ya da olmadan toplumda varlığını baskın bir şekilde sürdürmektedir. Bunun

önüne geçmek için çeşitli kurum, kuruluş, işveren, işçi bilgi sahibi olup gerekli önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

Akar, N. Y., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2011). Causes, dimensions and organizational consequences of mobbing: An empirical study. *Ege Akademik Bakis*, *11*(1), 1467.

Altuntaş, Ceren (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, Yaşar *Üniversitesi Dergisi*, C: 5 S: 18.

Arslan, A. (2011). Medyanın birey, toplum ve kültür üzerine etkileri. *Journal of Human Sciences*, *8*(1).

Arslan Ertürk, A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, *20*(1), 285-339.

Artuk, M. Emin (2006), "Cinsel Taciz Suçu (Tck. M.105)" , ÇalıĢma ve Toplum Dergisi/4.

Aydın Şule; Şahin, Nilüfer, Uzun, Dilek, (2007). Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:16, S:2.

Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing"den Günümüze,* İstanbul, Sistem Yayıncılık.

Bayram, Selahattin. (2011). Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Başbakanlık Genelgesi, *Mali Çözüm Dergisi*.

Bozbel, Savaş, Serap Palaz (2007), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları,* TİSK Akademi, Cilt. 2, Sayı. 3

Can, Y. (2007). *A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çalışkan, Osman, Tepeci, Mustafa. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri, *Turizm Araştırma Dergisi*.

Çivilidağ, Aydın, ve Nurten Sargın. 2011. Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği. *İnternational Journal of Eurasia Social Sciences*, (3):11–22.

Çobanoğlu, Şaban, Mobbing; *İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları Psikoloji Dizisi, 34-35.

Dilman, T. (2007). *Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerinin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Dündar, G., Acar, A. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt:37.

Ege, H. (2002). *Mobbing: conoscerlo per vincerlo* (Vol. 55). FrancoAngeli.

Emül, M. (2017). *İşyeri Kabuslarından Biri Olarak Mobbing ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Psikolojisi*. (11. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. b.). İstanbul: Beta Yayınları.

Gedikkaya, Muhammed Tolga, (2013). *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Taciz"in Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi*, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, SBE, Ankara.

Gökçe, A. T. (2008). Mobbing:*Yerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*. Ankara: Öğreti Yayınları.

Göymen, Yusuf. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbingle Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*.

Gündüz, H. B., Yılmaz, Ö. (2013). Mobbing(Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İli Örneği), *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:4.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz.* İstanbul: Derin Yayınları.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları, *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, Cilt 3 - Sayı 5.

Karavardar, G. (2009). *İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi.

Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Köknel, Ö. (1995). Kişilik: Kaygıdan Mutluluğa,(13. Basım). *İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi*, 68-80.

Köse, Sevinç ve Şener Uysal (2010),Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım Gl Müdürlüğü Örneği, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt :8 Sayı :1.

Mercanlıoğlu, Çiğdem (2010), Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2.

Mimaroğlu, H. (2009). Örgütlerde Güncel Bir Sorun 'Mobbing'. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289412

Özalp, Fikret. (2013). *Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama*, İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Özdemir, B., Tekin, E. (2018). Mobbing Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel SinizminRolü, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* Sayı11/3.

Özkan M., (2014). *Eğitim Fakültesi Dergisi* 27 (1).

Özkalp, E., Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Ekin Basım Yayınevi.

Özmete, Emine. (2010). İşyerinde Mobbing: Sosyal Hizmet Mesleği için Yeni Bir Öncelik Alanı, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*.

Paksoy, M. (2007). *Üniversitelerde Akademik Personelin İş Memnuniyeti: Harran Üniversitesi Örneği*.

Pehlivan, İ. (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*, Furkan Yayıncılık: Bursa.

Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Gebze Teknik Üniversitesi, Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

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

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 13(18),.81-89.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi,* S: 11, 13-28.

Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayınevi, İstanbul.

Tınaz, P. , Bayram, F., Ergün, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukiki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz*, İstanbul: Beta Basım Yayınevi.

Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar: Motivasyon, İş Tutumları, İş Stresi, İletişim, Mülakat, Performans Değerlendirme, Eğitim, Örgüt İklimi, Örgüt Kültürü, İş Etiği, Mobbing*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Tınaz, P. (2014). Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele. *MESS/MERCEK Dergisi*, (63), 58-65.

Tiyek, Ahmet, Can, Ahmet, (2015). Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4 – Sayı: 1 72.

Töremen, F., Çankaya, İ. (2008), Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi, *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1).

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:2.

Tutar, Hasan. 2015. MOBBİNG (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım). Detay Yayıncılık. ANKARA.

Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikoşiddet- Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yavuz, H. (2007*). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Yeşiltaş, Mehmet (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Manas Sosyal Bilimler Dergisi, 13.

Zel, Uğur (2006). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

EKLER

EK-1: Bilgilendirme Onam Formu

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Nil ALKAN tarafından yürütülen "İşyerlerinde Mobbing Davranışları" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayınız. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1.Cinsiyetiniz?
1. Kadın ( ) 2.( ) Erkek
2. Yaşınız?
1.( ) 18-24 2. ( )25-30 3. ( ) 31-35 4.( ) 36-40 5. ( ) 41-45 6.( )46-50 7.( ) 51 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz
1. ( ) Evli 2. ( ) Bekâr 3) Eşinden ayrılmış 4) Eşi ölmüş
4. Eğitim Durumunuz
1. ( ) İlkokul mezunu ve altı 2. ( ) Ortaokul 3. ( ) Lise 4. ( ) Üniversite ve üzeri
5. Mesleğiniz
1. ( ) İşçi 2.( ) Memur 3.( )Esnaf 4. ( ) Serbest meslek 5.Öğretmen 6. Sosyal Çalışmacı 7. ( )Diğer……..
6. Aylık kazancınız
1. ( ) 4000 TLve altı 2. ( ) 4001-5000 TL 3. ( ) 5001-7000TL 4.( ) 7001-10000TL 5. ( )10001-14000 TL 6.) 14001 ve üzeri.
7. Mesleki kıdem
1. ( ) 1-5yıl 2.( ) 6-10 yıl 3. ( )11-15yıl 4.( ) 16-25 yıl 5. ( ) 26 yıl ve üzeri
8. Çalıştığınız kurum
1. ( ) Kamu kurumu 2. ( ) Özel sektör 3. ( ) Kendi özel iş yeri 4. ( ) Diğer
9.İşyerindeki konumunuz
1. ( ) İdareci 2.( ) İdari görevi yok

10. Hangi şehirde ikamet ediyorsunuz? Lütfen yazınız……

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanını (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

1.İş arkadaşlarım ben orada değilmişim gibi davranırlar.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

2.Yönetim kademesinden herhangi birisiyle görüşme isteğim/girişimim engellenir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

3.Beni gülünç duruma düşürmek için birtakım davranışlarım taklit edilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

4.Fiziksel olarak görevimin gerektirdiğinden daha ağır işler yapmaya zorlanırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

5. Bana verilen işleri yapamadığım bahane edilerek, alınıp başkasına verilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

6. Bana sanki akıl hastasıymış gibi davranıldığını düşünürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

7.Gereksiz yere fazla mesaiye bırakılırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

8.Diğer çalışanların benimle konuşmaları yasaklanır.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

9.Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

10.Meslektaşlarımın benimle iletişime geçmesine engel olunur.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

11.Gülünç durumlara düşürülürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

13.Siyasi görüşlerimden dolayı baskı veya zorlama görürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

13.Üstlerim, kendimi rahatça ifade etmemi engeller.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

14.Dini inançlarımdan dolayı baskı ve zorlama görürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

15.Yaptığım işler haksız yere eleştirilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

16.Disiplin cezası alırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

17.Utanç verici işleri yapmaya zorlanırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

18.Kötü söz veya küfüre maruz kalırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

19.Görev yerim değiştirilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

20.Yaptığım hatalar sebep gösterilerek para cezası veya herhangi bir maddi yaptırım uygulanır.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

21.Yazılı veya sözlü tehditler alırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

22.Hakkımda asılsız söylentilerin ortaya atıldığını düşünürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

23.İş yerinde sözüm sürekli kesilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

24.Küçük düşürücü isimlerle çağrılırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

25.Mimikler, jestler ve bakışlar ile rahatsız edilirim.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

26.Doğrudan cinsel tacize uğrarım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

27.Anlamsız görevler verilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

28.Mesai arkadaşlarımdan tecrit edilmiş/soyutlanmış bir yerde çalıştırılırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

29.Şahsıma sözel veya davranışlarla cinsel imalarda bulunulur.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

30.İşimle ilgili kararlarıma gereken önem gösterilmez.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

31.Fiziksel şiddet tehditleri alırım.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

32.Sahip olduğum yetenekten daha az yetenek gerektiren görevler verilir.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

33.Çabalarımın karşılığını alamadığımı düşünürüm.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

34.Çevremdeki insanlar bazen benimle konuşmazlar.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

35. Hakkımda dedikodu yapılır.

a) Her zaman b) Sıklıkla c) Arasıra d) Nadiren e) Hiç

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ORCID	0000-0001-6191-1746
Adı Soyadı	Nil ALKAN
Doğum Yeri	Kızılcahamam
Doğum Tarihi	26.10.1991

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Fakülte	Edebiyat Fakültesi
Bölüm	Sosyoloji

YÜKSEK LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler
Anabilim Dalı	Sosyoloji

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Görevi/Pozisyonu	ASDEP(Sosyolog)
Tecrübe Süresi	6 Yıl

İLETİŞİM

Adres	Yunus Emre Mahallesi Topçam Sokak No:35/9 Pursaklar/ANKARA
E-mail	aydogan.nil91@gmail.com