

ÇALIŞANLARDA MOBBINGE MARUZ KALMA

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL

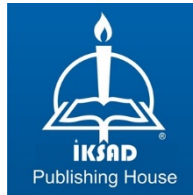


Publishing House

ÇALIŞANLARDA MOBBINGE MARUZ KALMA

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin GÜRBÜZ

Arş. Gör. Halime ARSLAN GÜRDAL



Copyright © 2019 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed, or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording, or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the
publisher, except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of
Economic Development And Social
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

kongreiksad@gmail.com

www.iksad.net

www.iksad.org.tr

www.iksadkongre.org

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics
rules.

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-605-7695-48-2

Cover Design: İbrahim Kaya

August / 2019

Ankara / Turkey

Size = 14,8 x 21 cm

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
-------------	---

1. BÖLÜM

MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ)

1.1. Mobbing Kavramının Tanımı.....	7
1.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi	11
1.3. Mobbing Davranışları	17
1.3.1. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları	19
1.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları	20
1.3.3. İtibara Yönelik Saldırıları.....	21
1.3.4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları	23
1.3.5. Sağlığa Yönelik Saldırıları	24
1.4. Mobbing Aşamaları.....	27
1.4.1. Birinci Aşama: Çatışma.....	32
1.4.2. İkinci Aşama: Saldırgan Tavrılar	32

1.4.3. Üçüncü Aşama: Yönetimin Gösterdiği Tavrılar	34
1.4.4. Dördüncü Aşama: Yanlış Teşhisler.....	34
1.4.5. Beşinci Aşama: İşine Son Ver(il)me	35
1.5. Mobbing Türleri	36
1.5.1. Dikey (Hiyerarşik) Mobbing	37
1.5.2. Yatay (Fonksiyonel) Mobbing	39
1.6. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar	42
1.6.1. Mobbing Uygulayan Kişi(ler)	43
1.6.2. Mobbinge Maruz Kalan Kişiler (Mağdurlar)	47
1.6.3. Mobbing Olayına Şahit Olanlar (İzleyiciler).....	51
1.7. Mobbing Nedenleri	55
1.7.1. Kişisel Nedenler	59
1.7.2. Yönetimsel Yapıdan ve İşletme Kültüründen Kaynaklanan Nedenler	62
1.7.3. Diğer Nedenler	66
1.8. Mobbing Sonuçları.....	67
1.8.1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar.....	68

1.8.2. Örgüt, Toplum ve Ekonomiye İlişkin Sonuçlar 69

2. BÖLÜM

UYGULAMA

2.1. Materyal ve Yöntem.....	75
2.2. Analiz ve Bulgular	77
2.2.1. Cinsiyet değişkenine ait bulgular	78
2.2.2. Medeni Hal Değişkenine Ait Bulgular	82
2.2.3. Yaş Değişkenine Ait Bulgular.....	84
2.2.4. Çalışılan Sektör Değişkenine Ait Bulgular	87
2.2.5. Meslek Değişkenine Ait Bulgular	90
SONUÇ	94
KAYNAKÇA	98
EKLER	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.108

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişim Süreci.....	14
Tablo 2: Mobbing Aşamalarına İlişkin Modeller.....	31
Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları	78
Tablo 4: Beş Alt Boyutun Cinsiyet Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri.....	80
Tablo 5: Katılımcıların Medeni Hal Değişkenine Göre Dağılımları	82
Tablo 6: Beş Alt Boyutun Medeni Hal Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri	83
Tablo 7: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları ...	84
Tablo 8: Beş Alt Boyutun Yaş Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri.....	85
Tablo 9: Katılımcıların Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımları	87
Tablo 10: Beş Alt Boyutun Çalışılan Sektör Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri.....	89
Tablo 11: Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımları.....	90
Tablo 12: Beş Alt Boyutun Meslek Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri.....	91

GİRİŞ

İnsanlar var olduğundan itibaren ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve üretmek durumunda kalmıştır. Zamanla tek başına üretmenin zorluğundan dolayı insanlar bir araya gelerek çalışmaya başlamışlar veya bir şeyleri başarabilmek için birilerinden yardım almak zorunda kalmışlardır. Bu durum insanları bir araya getirerek iş yaşamını oluşturmuş ve aileleri ve çevreleri dışında, çalışma hayatı denilen başka bir ortama dahil olmuşlardır. Zamanla aynı ortamı paylaşan insanlar, sürekli bir arada olmalarından kaynaklanan ya da günlük hayatlarında yaşadıkları stres ve sıkıntılarının dolayı iş hayatında da çeşitli problemleri ve sıkıntıları yaşamaya başlamışlardır. Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin bir araya geldiği düşünülünce bu durum normal karşılanacaktır. Fakat rahatsız edici davranışlar, günlük gerginliklerin ötesine geçmiş ve sürekli ve kasti bir şekilde aynı kişiye yapılıyorsa

yıldırma politikasının izlendiği söylenebilir. Bu durumda; bireyin kişilik özelliklerine, sağlığına, ikili ilişkilerine, sosyal itibarına, mesleki yeterliliğine ve performansına, hayat standartlarına, her türlü müdahaleyi içeren, huzurunu kaçırma, rahatsız etme, küçük düşürme, rencide etme gibi davranışları barındıran mobbingin varlığından bahsedilebilir.

Psikolojik taciz, diğer bir deyişle mobbing, eskiden beri varlığını sürdüren, iş yaşamında önemli ölçülerde karşılaşılan ancak çeşitli nedenlerle gün işığına çıkmayan bir konudur. Çalışma yaşamının başlangıcından beri varlığını sürdüren mobbing, günümüzde özellikle yabancı literatürde yapılan araştırmalarla daha net tanımlanmış, farkındalığı ve tanınırlığı artmıştır.

İngilizce bir kavram olan mobbing ilk kez 1960'lı yıllarda K.Lorenz tarafından hayvanların bazı hareketlerini açıklamak için kullanılmış, daha sonra Dr. Heinemann 1972 yılında yaptığı

araştırmada mobbing kelimesini kullanmış, 1980'lerde İsvetç'te yaşamını sŸrdŸren Alman psikolog Heinz Leymann mobbingi iş hayatında psikolojik terŸr olarak tanımlamıştır (Tınaz; 2011, s. 11). Devam eden yıllarda mobbing birçok kişi tarafından farklı Ÿlkelerde araştırılmış, nedenleri, belirtileri, sŸreci ve sonuçları geliştirilmiştir.

Mobbing konusuna verilen Ÿnemin artmasının temel nedeni, mobbingin nedenlerinin ve sonuçlarının daha açık bir Şekilde ortaya konulmasıdır. Son zamanlarda mobbing olaylarının artışıyla birlikte uzmanların ilgisi konuyu gŸndemde tutmuş; mobbing Ÿzerine yapılan araştırma ve yayınlarla bireylerin konuyla ilgili farkındalıkları artmıştır.

Çalışmanın temel amacı, mobbinge maruz kalanların hangi mobbing alt boyutundan daha fazla etkilendiklerini ve çeşitli demografik değişkenler bazında, nasıl farklılık gŸsterdiklerini ortaya koymaktır. Bu amaçla, Eskişehir ilinde

ikamet eden katılımcılara bir anket uygulanmış ve verdiği cevaplar değerlendirilmiştir. Konunun hassasiyeti nedeniyle kimi bireylerin araştırma kapsamında uygulanan ankete katılımdan kaçınmaları ve eksik bilgi paylaşımları araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

1.BÖLÜM
MOBBING
(PSİKOLOJİK TACİZ)

1.1. Mobbing Kavramının Tanımı

Literatürde, mobbing kelimesinin yerine psikolojik taciz, zorbalık, duygusal istismar, işyeri terörü, psikolojik terör ve istismar kelimeleri de kullanılmaktadır (Yaman, 2009: 21). Bu anlamda mobbing; “bir veya daha fazla kişinin, başka insan(lar)a karşı iyi niyetli olmayan hareketlerde ve imalarda bulunduğu, alay ettiği, itibarını zedeleyici hareketlerde bulunduğu ve bunları ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uyguladığı psikolojik bir terördür (Davenport ve diğ., 2003; Leymann, 1990).”

“Şiddete yönelen topluluk” ve “Kararsız kalabalık” gibi anlamlara gelen mobbing kelimesi, Latince kökenli “mobile vulgus” kavramından gelir. Latince' de; “psikolojik şiddet; taciz, baskı yapma veya rahatsız etme özellikle hiyerarşik yapının olduğu ortamlarda, daha baskın olan veya elinde güç olan kişinin

ya da kişilerin, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli ve sistematik bir şekilde baskı uygulamasıdır” (Wikipedia, 12.04.2010).

Edelwich ve Brodsky (1980)’a göre taciz; kişiyi engellemek, yıpratmak ve eziyet etmek amacıyla düzenli bir şekilde gerçekleştirilen ve kişinin, yıpranması, yılması, kızması, sinmesi ya da korkması ile sonlanan hareketlerin tümüdür. Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)’a göre ise mobbing; bir iş yerindeki iş gören veya iş görenlerin diğer iş gören veya iş görenlere karşı tekrarlı bir şekilde yaptıkları negatif davranışlardır.

Wilson (1991), bir işyerindeki yönetici ya da çalışanların başka bir çalışanın ya da çalışanların öz güvenini bilerek ve isteyerek düşmanca davranışlar uygulayarak çökertmesini “İşyeri Travması” olarak tanımlamıştır.

Leymann (1996) ise “Psikolojik Terör”ü: “bir iş yerinde çalışanların, diğer kişi veya kişilere karşı sistemli bir şekilde sergilediği, etik dışı, düşmanca bir iletişim kurma yolu ile uygulanan psikolojik davranışlardır” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca Leymann Mobbing’in, bir psiko-şiddet biçimi olduğunu, fikir ve inanç farklılığı, kıskançlık ve cinsiyet ayrımcılığı gibi birçok nedenden etkilenerek, gözdağı vermek, yıldırım ve sindirmek, psikolojik olarak tüketmek anlamına geldiğini belirtmiştir (Leymann, 1990,s:119-120).

Zapf vd. (1996) ise psikolojik tacizi “hedef alınan bir veya daha fazla kişiye karşı, uzun süreli ve sistematik olarak uygulanan düşmanca davranışlar barındıran sosyal bir çatışma ve işteki sosyal stresörlerin birleşmesi” olarak tanımlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Mobbing’i; bir veya daha fazla çalışana engellemek maksadıyla gerçekleştirilen, öfke, nefret ve kin gibi saldırgan ve küçük düşürücü davranışlarla

ortaya çıkan durum olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, iş görenlerin çalışma yaşamında birçok olumsuz durumla karşılaştığını, bu olumsuz durumların bazen çalışma arkadaşlarından bazen de çevresinden kaynaklandığını ifade etmiştir (Erkol, 2015).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'nin mobbing bilgilendirme rehberinde yapılan tanıma göre; “İşyerlerinde bir veya daha fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, uzun süreli ve sistematik biçimde devam eden, yıldırma, bastırma veya işten uzaklaştırmayı hedefleyen; mağdur(lar)un kişilik değerlerine, sosyal ilişkilerine, mesleki durumlarına veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli ve kasıtlı olarak uygulanan, olumsuz tutum ve davranışlar bütününe” mobbing adı verilmiştir (URL3, 25.12.2017).

1.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi

Avusturyalı bilim adamı etholog Konrad Lorenz, mobbing terimini ilk olarak 1960’larda, hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz durumu “büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki” olarak açıklamıştır. Daha sonraları, çocukların okullarda birbirlerine karşı sergilediği hareket tarzını inceleyen İsveçli Dr. Peter Paul Heinemann 1972 yılında yaptığı araştırmada aynı terimi, “okullarda bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı uyguladığı yıkıcı hareketler” olarak tanımlamıştır (Çobanoğlu, 2005; Davenport ve diğ., 2003). Heinemann, kurbanı öteleyen, dışlayan, yıpratıcı ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar sürükleyebilen mobbing davranışlarının ciddiyetini anlatmak için bir kitap yazmıştır.

İş hayatında ise ilk kez mobbing sözcüğü 80'li yılların başında Almanya doğumlu psikiyatrist Dr. Heinz Leymann tarafından, işyerlerinde karşılaşılan kötü davranış ve durumları açıklamak için kullanılmıştır. Dr. Leymann (1990)'a göre mobbing, duygusal bir saldırıdır. Çalışma hayatında bir bireye ya da gruba karşı uygulanan ve sistematik bir şekilde devam eden etik olmayan yollarla düşmanca sergilenen psikolojik şiddettir. Dr. Leymann, psikolojik yıldırma kavramını ise, aynı işyerinde çalışanların birbirlerini huzursuz etmeleri, kötü davranışlar sergilemeleri kısacası birbirlerine psikolojik açıdan şiddet uygulamaları olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996).

Dr. Leymann işyerinde mobbing kelimesini ilk kullanan kişi olmasının yanı sıra bu konu üzerine yapılan çalışmaların öncüsü olarak da kabul edilmektedir (Sandvik, 2006). İsveç ve Almanya'da çok sayıda araştırmalar yapmış bu araştırmalar neticesinde, iş dünyasında taciz ve yıldırma eylemlerinin geniş

boyutta yer aldığını ortaya koymuştur. Ayrıca iş yerlerindeki yıldırma olaylarıyla ilgili bulguların yer aldığı bir rapor yayımlamıştır. Leymann'ın yayınladığı bu raporun ardından psikolojik yıldırma kavramı yeniden tanımlanmış, işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsamış ve günümüzde algılanan anlamını kazandığı görülmüştür (Çobanoğlu,2005). Yayımladığı bu rapor birçok araştırmacıyı harekete geçirmiş; Finlandiya, Norveç, İsviçre, İngiltere, İtalya, Avusturya, İrlanda, Güney Afrika, Macaristan, Avustralya, Fransa, Yeni Zelanda ve Japonya gibi birçok ülkede dikkate değer oranda çeşitli araştırmaların başlamasına etki sağlamıştır (Davenport vd, 2003).

Çeşitli ülkelerde yapılmış bu çalışmalarda mobbing kavramının nasıl tanımlandığı ve anıldığı Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişim Süreci

Yazar ve Yılı	Kavram	Açıklama
Brodsky (1976)	“Taciz”	Kişiyi engellemek, yıpratmak ve kişiye eziyet etmek amacıyla sürekli bir biçimde gerçekleştirilen ve kişinin, tahrik olması, kızması, yılması, sinmesi ya da korkması ile sonlanan hareketlerin tümüdür.
Thylefors (1987)	“Günah Keçisi”	Kişi ya da kişilere bir süre boyunca kişi veya kişilerce olumsuz davranışlar sergilenmesidir.
Matthiesen, Raknes Rrokkum (1989)	“Taciz (Mobbing)”	Bir iş yerindeki iş gören veya iş görenlerin diğer iş gören veya iş görenlere karşı tekrarlı bir şekilde yaptıkları negatif davranışlardır.
Kile (1990)	“Sağlığı Tehdit	Bir iş yerinde bulunan yöneticinin çalışan ya da çalışanlarına karşı uzun

	Eden Liderlik”	sürelili olarak gösterdiği zorbaca ve düşmanca sergilediği davranışlardır.
Wilson (1991)	“İşyeri Travması”	Bir işyerinde bulunan yönetici ya da çalışanlar tarafından diğler bir çalışanın öz güveninin bilerek ve isteyerek düşmanca davranışlar göstermek suretiyle çökertilmesidir.
Adams (1992)	“Zorbalık”	İş yerinde seçilmiş bir kişi veya birden fazla kişiye karşı eleştirel, alçaltıcı, aşağılayıcı ve bireysel suiistimlerdir.
Vartia (1993)	“Taciz (harrasment)”	İş yerinde seçilen bir çalışanın başka bir çalışan ya da çalışanlarca uzun süreli olarak tekrarlı bir şekilde kötü davranışlar sergilenmesidir.

Ashforth (1994)	“Adi Zorbalık”	Bir yönetici tarafından, çalışanlarına karşı saygınlığını artırmak amacıyla keyfi bir şekilde güç gösterisi yapmasıdır.
Björkqvist, Osterman & Hjelt-Back (1994)	“Taciz (harrasment)”	Bir çalışma ortamında kendisini müdafaa edemeyecek durumdaki çalışana psikolojik sıkıntı vermek amacıyla sergilenen sürekli davranışlardır.
Leymann (1996)	“Psikolojik Terör”	Bir iş yerinde kişi veya kişilere karşı sistemli bir şekilde sergilenen, etik dışı, düşmanca bir iletişim kurma yolu ile uygulanan psikolojik terördür.

Kaynak: Özbatan, B. (2012)

1.3. Mobbing Davranışları

Mobbing tanımına uygun sayısız olumsuz davranış listelenebilir: kişiyi dışlamak, eleştirmek, ikiyüzlü davranmak, alaya almak, gözünü korkutmak, görev tanımının üstünde sorumluluk vermek, iftira atmak ve hatta cinsel tacizde bulunmak son olarak da haksız yere görevine son verme gibi eylemler bu olumsuz davranışlara örnek gösterilebilir.

Birçok yazar mobbing davranışı olarak çeşitli davranışlar ortaya koymuş ve bu davranışların özelliklerine göre yeni modeller oluşturmuştur (Schlaugat'ın Süreç Modeli, Björkqvist'in Üç Aşamalı Taciz Modeli, Zapf'ın Görüşleri, Salin'in Görüşleri, Leymann'ın Beş Aşamalı Yaklaşımı). İş yaşamında psikolojik şiddet –mobbing- kavramını ilk kullanan ve literatüre yazandıran H. Leymann mobbing davranışı olarak 45 davranış gözlemlemiştir ve bu davranışları 5 farklı kategoride

sınıflandırmıştır. Oluşturduğu bu modele “Leymann Tipolojisi” adı verilmektedir. Bu 5 grup şu şekildedir:

- Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları
- Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları
- İtibara Yönelik Saldırıları
- Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları
- Sağlığa Yönelik Saldırıları

Bu sınıflama Leymann’ın geliştirdiği “Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)” ölçeğinde yer almaktadır ve bu ölçek birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmaktadır (Tınaz, 2008: 52; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 142).

Çalışma kapsamında, yaygın kullanıma sahip olduğundan ve bütün çalışma alanlarına uygulanabilir olduğundan Leymann tipolojisinde var olan beş gruptan bahsedilmiştir.

1.3.1. Kendini Gösterme ve İletişime Yönelik Saldırıları

Kişinin kendisini gösterme ve iletişimine yönelik saldırılar kategorisinde yer alan mobbing davranışları bireyin kendisini ifade etmesini ve iş arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kurmasını engellemeye yöneliktir. Mobbinge uğrayan kişilerin maruz kaldığı ve bu kategoride yer alan davranışlardan bazıları aşağıda verilmektedir (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2003:19):

- ❖ Çalışma arkadaşları; kurbanın kendisini ifade etmesini kısıtlar veya engeller,
- ❖ Konuşması sürekli kesilir,
- ❖ Yaptığı işler ve özel hayatı eleştirilir,
- ❖ Yüksek sesle azarlanır ve küçümsenir,
- ❖ Telefonla sürekli taciz edilir,
- ❖ Sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalır,
- ❖ Jestler ve bakışlar veya imalar yoluyla ilişki reddedilir.

❖ Üstleri ve çalışma arkadaşları, itici bakışlar ve davranışlarla veya dolaylı imalarla mağdurla teması reddederler.

1.3.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları

Sosyal iletişim, Leymann tarafından sosyal destek olarak ifade edilmiş, kişinin sorunlarını konuşabileceği birisinin olması, yaşadığı bir probleme çözüm ararken yardım alabilmesi, güvenebileceği ve danışabileceği birinin olduğunu bilmesi anlamına gelmektedir. Mobbing durumunda iletişimin tahrip edildiği, kurbanların sosyal ağlarının parçalandığı, izole edilerek yalnızlığa itildikleri görülmektedir. Bu kategoride yer alan davranışlar mağdurun iş arkadaşları arasında kendisine bir yer bulmasını ve saygın hissetmesini engellemeyi amaçlamaktadır. Mobbinge uğrayan kişilerin maruz kaldığı ve bu kategoride yer alan davranışlardan bazıları aşağıda verilmektedir (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2003:19):

- ❖ Çalışma arkadaşları, mağdurla konuşmaz,
- ❖ Başkalarına ulaşması engellenir,
- ❖ İş arkadaşlarından uzak ofiste çalıştırılır,
- ❖ Mağdurla konuşma yasağı getirilir,
- ❖ Mağdur yokmuş gibi davranılır.

1.3.3. İtibara Yönelik Saldırılar

Kişinin itibarına yönelik yapılan saldırılar kategorisinde yer alan davranışlar kişinin, iş arkadaşlarının gözünde küçük düşürülmesini, aşağılanmasını hedefleyen davranışlardır. Bu kategoride yer alan davranışlardan bazıları aşağıda verilmektedir (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2003:19):

- ❖ Arkasından sürekli olarak kötü şekilde konuşulur,
- ❖ Hakkında asılsız söylentiler çıkarılır,
- ❖ Her fırsatta gülünç duruma düşürülür,

- ❖ Zekâsıyla, milliyetiyle, konuşmasıyla, düşüncesiyle, dini, siyasi, aktüel görüşleriyle alay edilir,
- ❖ Bir özrüyle veya yetersizliğiyle ya da eksikliği ile alay edilir,
- ❖ Hareketleri veya konuşması alaycı bir şekilde taklit edilir,
- ❖ Psikolojisi bozularak tedavi görmeye zorlanır,
- ❖ Akıl hastasıymış gibi davranılır,
- ❖ Yaptığı işler, yanlış ve küçültücü bir tarzda eleştirilir,
- ❖ Öz güvenini olumsuz etkileyen veya onu kırıncı bir iş yapmaya zorlanır,
- ❖ Kararlar şüpheyile karşılanır ve sürekli sorgulanır,
- ❖ Mağdura sözlü veya sözsüz cinsel imalara maruz kalır.

1.3.4. Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları

Mağdurun uzmanlık alanında başarılı olmasını ve terfi etmesini engellemeyi amaç edinen, mesleki olarak yeterliliğini sorgulayan davranışlar bu kategori içinde yer almaktadır. Bu davranışlar şu şekilde sıralanabilir (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2003: 18-19):

- ❖ İş verilmemeye başlanır, verilen işler geri alınır,
- ❖ İşini yaratıcı anlamda yapmasının önüne engeller konur,
- ❖ İtibarını düşürecek şekilde, nitelikleri dışında görevler verilir,
- ❖ Öz güvenini etkileyecek işler verilir,
- ❖ Mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,
- ❖ Evine ya da işyerine zarar verilir.

1.3.5. Sađlđđa Y6nelik Saldırlar

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün 1946 yılında “sağlık” kavramını daha geniş bir şekilde “yalnızca hastalık ve sakatlık değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali” olarak tanımlamasının ardından sağlık, fiziksel hastalık ve özürlerin dışında kişinin psikolojik açıdan da dikkate alınmasını sağlamıştır (Müezzinoğlu, 2005: 25).

Kişinin sağlığına yönelik yapılan davranışlar, mağdur olan çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığına kalıcı olabilecek zararlar vermeyi hedefleyen davranışlardır. Bu davranışlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2003:18-19):

- ❖ Sağlığına zarar verebilecek işlerde çalışmak zorunda bırakılır,
- ❖ Fiziksel şiddet tehditleri yapılır hatta hafif düzeyde şiddet (tokat atmak veya itmek gibi)uygulanabilir,

- ❖ Maddi zarar vermek için çeşitli girişimlerde bulunulabilir,
- ❖ Cinsel tacizde bulunulabilir.

Leymann, bu 5 grupta ele alınan eylemlere ilave olarak mobbing tanısında yararlı olabilecek 12 eylem daha belirlemiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Tınaz, 2008: 55):

1. İşyerinde, bilgisayar, telefon gibi çalışana ait eşyalar, aniden kaybolur veya bozular, yerine yenileri de konulmaz,
2. İş arkadaşları ile arasında çıkan tartışmalar her zamankinden daha fazladır.
3. Mağdurun sigara kokusundan ve dumanından rahatsız olduğu bilinmekte iken yanındaki masaya çok sigara içen bir çalışan yerleştirilir.

4. Mağdur, diğer çalışanların odasına veya topluca oturulan bir başka mekâna girdiğinde konuşmalar hemen kesilir ve konu değiştirilir.
5. Mağdura iş ile ilgili önemli gelişmeler ve bilgiler verilmez.
6. Mağdur, yaptıklarının gözlemlendiğini hisseder. İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zamanlar kontrol edilmektedir.
7. Mağdur, sözlü ve yazılı soru ve taleplerine cevap alamaz.
8. Mağdur, amirleri ve çalışma arkadaşları tarafından kontrol dışı tepkiler vermeye kışkırtılır.
9. Mağdur, işyeri tarafından düzenlenen özel kutlamalara veya diğer sosyal etkinliklere çağrılmaz.
10. Mağdurun kıyafetleri ile dalga geçilir.

11. Mağdurun işle ilgili tüm öncelikleri reddedilir.

12. Mağdura, kendisinden daha alt pozisyonlarda çalışanlardan daha düşük ücret ödenir.

Yukarıda açıklanan 5 kategorinin kapsamı, mağdur edilen kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığını yıpratarak, işinden soğutmak, yeterliliklerini kaybettirmek ve nihayetinde saf dışı kalmasını sağlamaktır. Mobbing kapsamına giren bu davranışlara maruz kalmamak için; önceden gerekli önlemleri almak, erken teşhis uyarı sistemi kurmak ve zamanında harekete geçmektir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 142).

1.4. Mobbing Aşamaları

Mobbing, mağdurun zararlı ve saygısız davranışların hedefi olmasıyla başlayan, zaman içinde şiddetini artırarak devam eden ve olayların sarmal bir biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Bu süreç, mağdur olan kişinin duygusal taciz yoluyla

yıpratılmasıyla başlar ve her geçen gün artarak devam eder. Bunun sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine yabancılaşır, kayıtsızlık, yılgınlık, bıkkınlık, isteksizlik ve performans düşüklüğü ile devam eder, kişinin psikolojik ve fiziksel olarak sağlığının yitirmesinin ardından işten ayrılmasıyla sonuçlanacaktır. Hatta bazı durumlarda mağdurlar intihar eylemini bile düşünür ve gerçekleştirebilir (Einarsen vd., 2003: 4).

İşyerinde ortaya çıkan uyumsuzluk ve ya rahatsız edici davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için uzun süredir devam ediyor ve sistematik olarak tekrarlanıyor olması gerekmektedir. Çalışanlar arası iletişim eksikliği, sıradan bir tartışma, kibar olmayan davranışlar ya da anlaşmazlıklar mobbing olarak ifade edilemez. Mobbingin tanımlanmasına ve ortaya çıkarılmasına sebep olacak bir takım özellikler

mevcuttur. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir; (Einarsen, 2000: 380-401; Vartia, 2003:11):

- Mobbingin oluşması için bir süreç gereklidir ve bu süreçte kötü niyetli davranışlar mobbingin oluşmasına sebep olmalıdır.
- Mağdur ve mobbing uygulayan arasında gerek statü gerekse g olarak bir farklılık söz konusudur.
- Mobbing genellikle iki iş görenin birbiriyle ya da bir iş görenin bir grupla yaşadığı sıkıntılı süreci ifade eder.
- Mobbing kasıtlı ve bilinçli olarak mağdura uygulanan planlı davranışlardır.
- Mobbing fiziki anlamda saldırı niteliğindeki davranışları kapsamaz.
- Mobbing kademeli bir süreçtir.

Mobbing aşamalarını inceleyen iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar: Leymann'ın beş aşamalı modeli ve İtalyan-Ege modelidir. Leymann'ın beş aşamalı modeli uzman araştırmacıların da doğruluğu konusunda hemfikir olduğu bir modeldir (Einersen, 1999: 32). Leymann'ın bu modeli Kuzey Avrupa ülkelerine daha fazla uyum sağladığı için Kuzey Avrupa Ülkeleri modeli olarak da bilinmektedir. Akdeniz bölgesinde yer alan ülkelerin çalışma koşulları ve davranış şekillerine daha fazla uyum sağlaması açısından İtalyan-Ege Modeli geliştirilmiştir. Akdeniz bölgesinde olan Türkiye için de İtalyan-Ege modeli daha uygun bir modeldir. İtalyan-Ege Modeli ve Leymann Modeli Tablo 2'deki gibidir (Çobanoğlu,2005: 89):

Tablo 2: Mobbing Aşamalarına İlişkin Modeller

Kuzey Avrupa Ülkeleri modeli (Leymann'ın beş aşamalı modeli)	İtalyan – Ege Modeli
Kritik Olaylar	Belirginleşmiş Çatışma Aşaması
Mobbing ve Lekeleme Çalışmaları	Mobbing Başlangıcı ve Saldırgan Eylem Aşaması
Kişisel Yönetim	Yönetimin Devreye Girmesi
Kovulma	Kurbana Dair Yanlış Teşhisler
	İşten Ayrılma

Çalışma kapsamında Türkiye için daha uygun model olmasından dolayı İtalyan-Ege modeli incelenmiştir.

1.4.1. Birinci Aşama: Çatışma

Bu aşama mobbingin başlangıcını oluşturmaktadır. Henüz mobbing niteliği oluşmamış fakat taraflar arasında anlaşmazlıklar baş göstermeye başlamıştır. Saldırı niteliğinde olan ancak mobbing özelliği taşımayan davranışlar durumu belirginleştirir ve bu davranışların artması halinde mobbing oluşmaya başlar (Sürgevil vd., 2009: 39)

1.4.2. İkinci Aşama: Saldırgan Tavırlar

Bu safhada hedef seçilen mağdur belirlenmiştir, psikolojik şiddet başlar ve taciz eylemleri söz konusudur (Davenport, vd., 2003, s.20). Mağdura yönelik saldırgan eylemler oluşmaya başlamıştır. Tartışmalar yaşanır, özel hayatı hedef alan olumsuz yorumlar yapılır, mesleki yeterliliği sorgulanır, çalışma

arkadaşları tarafından dışlanır, kırıcı konuşmalara maruz bırakılır ve işine karşı isteksizlik hali yaratılır.

Mobbing saldırı niteliğindeki faaliyetlerin gerçekleşmesi ile oluşur ve bu durum mobbingi tetikleyen faktörlerin aktif hale geçmesidir. Bununla birlikte mobbingin tek amacı bireyin işten çıkmasını sağlamak değildir. Uygulayıcılar mağduru taciz etmekte, öfke ve nefret barındıran tavırlar sergilemekte ve bu durum rutin bir hal almaya başlamaktadır. Zamanla mobbing eylemleri bireyi yalnızlaştırmaya doğru kasıtlı bir duruma dönüşmekte, önceleri imalı söz ve tavırlar ile başlayan mobbing, saldırgan bir tavırla hareket etmeye, gerek psikolojik, gerekse sosyolojik açıdan baskı altına almaya doğru ilerlemektedir (Coyne vd., 1985: 340).

1.4.3. Üçüncü Aşama: Yönetimin Gösterdiği Tavrılar

Bu aşamada artık yönetim mobbing davranışlarından haberdardır ve yönetimin tavrı önem kazanmaktadır. Adaletli bir yönetim anlayışı mağdurun yanında yer alacak ve yapılan yanlış ve haksız davranışların sonlanması için elinden geleni yapacak veya gerekli önlemleri alacaktır. Bunun tersine çatışma aşamasında ya da saldırgan tavırlar aşamasında yer alarak mağdura yönelik yapılan mobbing davranışlarına dahil olan yönetim, sürecin daha da zorlaşmasına neden olurken, gerilimin artmasına, işlerin daha da kötüye gitmesine yol açacaktır.

1.4.4. Dördüncü Aşama: Yanlış Teşhisler

Mağdur maruz kaldığı mobbing davranışlarından dolayı işine yeterli ve gerekli özeni gösterememekle birlikte, işine geç kalma ya da devamsızlık yapma eğilimlerinde olur. Bu durum çalışma arkadaşları tarafından, işini aksatma, işten kaçma ve

daha ağır bir şekilde eleştirilme eylemlerini başlatır. Bu davranışlar neticesinde kurban akıl hastası veya paranoyak kişilik gibi yanlış teşhislerle damgalanır. Yönetimin olumsuz tavrı ile mobbing hakkında yeterli bilgisi olmayan uzmanlarının koyduğu yanlış tanımlar bu olumsuz döngüyü hızlandırır. Mağdurun sağlığının düzelmesi için iş ortamının düzenlenmesi ve istirahat izninin verilmesi gerekirken, mağdur bir de kurumsal sorunlarla mücadele etmek zorunda kalır. Genellikle de bu aşamanın ardından işten kovulma veya zorunlu istifa gelir (Tutar, 2004).

1.4.5. Beşinci Aşama: İşine Son Ver(il)me

Bu aşama çalışma ortamında mobbingin yol açtığı son safhadır. Mağdur kendi isteği ile işten çıkabilir, çıkmaya zorlanabilir, emekli edilebilir, istifaya zorlanabilir ya da işten çıkarılabilir. Çalışma ortamından uzaklaşan mağdurun

mobbinge neden olan davranışlardan uzaklaşsa bile yaşadığı psikolojik ve ruhsal çöküntü devam edecektir. Bu süreçte profesyonel destek alması ve değer verdiği insanların yanında olması önemlidir. Aksi takdir de yaşadığı stres ve gerilimi üzerinde atamayan mağdur Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayacaktır (Davenport,vd., 2003, s.20).

Mobbing, tarafların eşit olmadığı acımasız bir oyundur. Eğer mobbing kurbanı, ne olup bittiğinin zamanında kavrayamaz gerekli önlemleri almazsa oyundan atılması, bir başka ifadeyle işini kaybetmesi kaçınılmaz olacaktır (Tınaz, 2008: 65).

1.5. Mobbing Türleri

Yaşam şartlarındaki değişimle birlikte iş yaşamında görülen mobbing olaylarının her geçen gün sayısı artmaktadır. Mobbing kişiler arasında farklı statüden kaynaklanabildiği gibi

aynı statüde olan kişiler arasında da görülmektedir. Mobbingin yapısına göre iki farklı türden bahsedilebilir. Bunlar: Dikey (hijerarşik) mobbing ve yatay (fonksiyonel) mobbingdir.

Dikey mobbing; alt ve üst kademe arasında oluşan mobbing davranışlarını, yatay mobbing ise aynı statüde bulunan kişiler arasında oluşan mobbing davranışlarını kapsar.

1.5.1. Dikey (Hijerarşik) Mobbing

Farklı statülerde bulunan çalışanlar arasında görülen mobbing türüdür. Alt kademe ve üst kademe gibi hijerarşik yapı içerisinde çalışanlar arasında gerçekleşen mobbing türü olduğu için hijerarşik mobbing de denilmektedir. Üst kademede bulunan amir, yönetici veya idareci pozisyonundaki çalışanların kendilerinden alt kademede bulunan çalışanlara uyguladıkları mobbing türüne *yukarıdan aşağıya doğru mobbing*, alt kademede çalışanların tek başlarına ya da grup olarak

kendilerinden üst kademede çalışan kişilere uyguladıkları mobbing türüne ise *aşağıdan yukarıya doğru mobbing* denilmektedir.

Aşağıdan yukarıya mobbing türüne, yukarıdan aşağıya mobbing türüne nazaran daha az rastlanılmaktadır ve genellikle birden fazla sayıda ast bir araya gelerek üstlerine karşı açık olmayan bir şekilde mobbing eylemine girişirler.

Yukarıdan aşağıya doğru diğer adıyla düşey mobbing, mobbing türleri içerisinde en yaygın görülen taciz biçimidir. Bir araştırmaya göre; Amerika'da düşey mobbingin tüm mobbing vakaları içindeki payı %81 iken, Avrupa'da bu oran daha düşük % 47-57 olmakla birlikte yine de en yaygın görülen mobbing tipidir. Genellikle yükselme fırsatının olduğu, kariyer planlamasının önem kazandığı, hiyerarşinin keskin olduğu çalışma ortamlarında yukarıdan aşağıya doğru mobbing çok sık görülen mobbing türüdür. Üst kademedeki çalışanlar kendilerine

rakip gördükleri çalışanları, bu mobbing türünün kapsamındaki davranışlara maruz bırakırlar.

1.5.2. Yatay (Fonksiyonel)Mobbing

Hiyerarşik yapının olduğu iş ortamlarında alt kademe, orta kademe ve üst kademe şeklinde bir yapı olmaktadır. Genellikle kurumlar hiyerarşik yapıdan oluştuklarından dolayı dikey mobbing türüne daha çok rastlanmaktadır. Ancak çalışanlar arasında kıskançlık, çekememezlik veya yarışların olduğu durumlarda yatay mobbingden söz edilebilir.

Yatay mobbing: iş yerinde eşit konumda bulunan çalışanlar arasında görülen mobbing türüdür. Özellikle çalışanlar arasında fonksiyonel ilişkilerin olduğu durumlarda daha çok karşılanır. Bu yüzden bu mobbing türüne *fonksiyonel mobbing* de denilmektedir. İşyerine diğerlerinden daha sonra gelen, var olan çalışma koşullarına ayak uydurmayan, kendini

diğer çalışanlardan üstün gören ve düzeni bozmaya çalışan kişiler, eşit konumda olan diğer çalışanlar tarafından yatay mobbing davranışlarına daha çok maruz kalmaktadır.

Çalışanın kendinden kaynaklanan olumsuz davranışları nedeniyle mobbinge maruz kalabileceği gibi tam aksine diğer çalışanlardan zeki olması, yetenekli olması, görev ve sorumluluklarına daha çok dikkat etmesi gibi özellikleri nedeniyle de yatay mobbinge maruz kalmaktadır. Bu durumda diğer çalışanlar besledikleri kıskançlık, hasetlik ve çekememezlik hislerini kişiye yönlendirirler.

Yatay mobbingde, genellikle çalışanlar birbirlerine uyguladıkları şiddeti kabul etmeyerek bu durumu karşılıklı bir çekişme olarak tanımlarlar. Mağdurun veya kurumun menfaati için uyarıda bulduklarını düşünürler ve yaptıklarını haklı gerekçelere dayandırmaya çalışırlar.

Yatay mobbing; genel olarak kişisel rekabet ve çıkar çatışmaları, fikir ayrılıkları, inanç veya karakter farklılıkları gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan işyerinde var olan kurumsal yapı da yatay mobbingin meydana gelmesinde etken olabilmektedir. Özellikle yatay organizasyonlarda hâkim olan belirsizlik ortamı ve getirdiği rekabet baskısı aynı statüdeki kişilerin karşı karşıya gelmesine yol açmaktadır (Güngör, 2008: 58).

Yatay mobbingde bir kişinin diğer bir çalışana mobbing uygulaması nadir görülen bir durumdur. Genellikle aynı konumdaki birden fazla çalışan bir araya gelerek diğer çalışana psikolojik baskı kurarak yatay mobbingin oluşumuna sebep olurlar.

1.6. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing, din, dil, kültür farkı gözetmeksizin hemen hemen bütün meslek gruplarında ve iş yaşamında karşılaşılan bir durumdur. Mobbing sürecinde var olan kişileri tanımlamak çok zordur. Eğer hiyerarşik bir mobbing türünden bahsediyorsak, genellikle daha üst pozisyonda olan ve karar verici mercide olan yöneticiler veya idareciler, işletme sahibi olanlar veya patronlar, fonksiyonel mobbingden bahsederek aynı pozisyonda bulunan çalışma arkadaşları mobbing uygulayıcılar olabilmektedir.

Mobbinge maruz kalanlar ise herhangi bir ayırım gözetmeksizin üst kademeden alt kademeye kadar her kademede çalışan bir kişi olabileceği gibi nadiren de olsa iş sahipleri veya yöneticilerde olabilir. Bunların haricinde ise mobbing davranışlarına maruz kalmayan ya da bu davranışları uygulayan taraf olmasa bile bu davranışlara şahit olan kişiler olabilir. Dolayısıyla mobbing taraflarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Mobbing uygulayanlar (saldırğanlar, tacizciler),
- Mobbing mağdurları (kurbanlar),
- Mobbing izleyicileri

Dolayısıyla iş hayatında bulunan herkes, bu mobbing rollerinden herhangi birisi olabilir. Her üç grubunda kendilerine has özellikleri ve etkinlikleri var olup, aynı zamanda birbirlerini de etkilemektedirler (Tınaz; 2006,56). Dolayısıyla, mobbing sürecinde rol alan kişileri ayırt etmek çok kolay olmayabilir fakat genellikle tek bir çatı altında yer alan çalışanlardır (Ferrari, 2004: 8).

1.6.1. Mobbing Uygulayan Kişi(ler)

Mobbing uygulayanlar, genel olarak davranışlarını düşmanca ve nefret dolu bir şekilde uygularlar. Bu yüzden mobbing uygulayan kişiler psikolojik açıdan problemlı, sürekli ön planda olmak isteyen, süper egosu yüksek, kolaylıkla yalana

ve iftiraya başvuran, hemen sinirlenebilen ve bu sinirini kontrol edemeyen, suçlayıcı ve yargılayıcı kişilerdir. Hatta mobbing uygulayıcısında; narsistik, paranoid, antisosyal, obsesif kompülsif, bağımlı ve şizoid kişilik bozuklukları görülebilir (Minibaş-Poussard ve İdiğ-Çamuroğlu, 2009). Mobbing uygulayıcıları kendini aşırı önemseyen, başka kimsenin dertlerine ya da sevinçlerine ortak olmayan, bencil bir yapıdadırlar (Tutar, 2004: 4). Mobbing mağdurdan ziyade uygulayıcıların sorunlu ve takıntılı yapılarından kaynaklanmaktadır (Leymann,1996: 6).

Mobbing uygulayan kişiler genel olarak;

- Hiç bir durumda suçluluk duygusu hissetmeyen, daima suçsuz olduğuna inanmakla birlikte iyi bir şey yaptıklarını düşünen,
- Daima seçeneklerden daha saldırgan olanı seçen,

- Mağdurda yaratacağı olumsuz sonuçları asla umursamayan,
- Suçu hep karşısındaki kişiye yükleyen,
- İçinde olduğu mobbing ortamından beslenen ve hep bir adım daha öteye götürmekten zevk alan kişilerdir (Tınaz vd, 2008).

Yukarıda gösterilen olumsuz özelliklerinin yanı sıra mobbing uygulayıcıları genellikle çalışkandırılar. İş ortamında hem tembel olup hem de sorun çıkartan kişi olarak görünmek istemezler. İşlerini genellikle özenle ve titizlikle yaparlar. İşleri değerlendirme kriterleri daima kendilerinin lehinedir (Field, 1996). Başkaları onlardan bilgi alamasın veya onlardan önce konuyla ilgili çalışma yapamasınlar diye üzerinde çalıştıkları konuları veya alanlarını saklı tutmaya özen gösterirler.

Mobbing uygulayıcıların tüm bunların dışında cinsiyet bazında gösterdikleri farklı özellikler vardır. Erkekler

sergiledikleri mobbing davranışlarını aleni bir şekilde yapmaktan çekinmeyen, sözlü ve fiziksel şiddet uygulayabilen, cinsiyet ayrımcılığı yapabilen hatta cinsel tacize başvurabilirken, kadınlar daha çok mağdura örtülü şekilde saldıran, iş ortamının gerektirdiği bürokrasiyi kullanarak şiddet uygulayan, tavırlarını sessiz ve ilgisiz şekilde belli eden yapıdadırlar (Namie, 2003).

Literatürde mobbing uygulayanlara “yıldırmacılar” da denilmektedir. Birçok tipte yıldırmacı vardır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

- ✓ Narsist Yıldırmacı
- ✓ Paranoid Yıldırmacı
- ✓ Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmacı
- ✓ Borderline Yıldırmacı
- ✓ Hiddetli, Bağırğan Yıldırmacı
- ✓ Asosyal Yıldırmacı

- ✓ İki Yüzlü Yılan Yıldırmaacı
- ✓ Megaloman Yıldırmaacı
- ✓ Tesadüfi Yıldırmaacı
- ✓ Pusuda Yıldırmaacı
- ✓ Dalkavuk Yıldırmaacı
- ✓ Zorba Yıldırmaacı
- ✓ Korkak Yıldırmaacı
- ✓ Hırslı Yıldırmaacı

1.6.2. Mobbinge Maruz Kalan Kişiler (Mağdurlar)

Yıldırmaacıların aksine mobbinge maruz kalan mağdurların özelliklerini net olarak tanımlayabilmek mümkün değildir. Kıdem, yaş, cinsiyet, kültür, eğitim gibi özelliklere bakılmaksızın iş hayatındaki tüm çalışanlar mağdur olmaya potansiyeldir. Fakat araştırmalarda genel olarak mağdurların birkaç ortak özelliğe sahip oldukları görülmüştür. Bu kişiler

genellikle üstün özelliklere sahip yetenekli, başarılı, zeki, yaratıcı, güvenilir, dürüst ve işini seven kişilerdir (Gürhan, 2015: 2). Eğitim hayatlarında ve mesleki yaşantılarında sevilen ve öne çıkan kişilerdir. Bunların yanı sıra, konulara ve insanlara politik yaklaşmayan mağdurlar işlerini ve kurumlarını seven, aidiyet hisleri yüksek olan kişilerdir. Davenport'a göre, yaratıcı insanların mağdur olma olasılığı diğerlerinden daha yüksektir çünkü bu kişiler iş arkadaşları veya üstleri tarafından kıskançlıkla karşılanırlar. Aynı şekilde üst kademede çalışanlar kendilerine rakip gördükleri çalışanlara da mobbing uygulayabilmektedirler (Tutar, 2004: 113).

Psikolojik şiddet sürecinde mağdur olan kişilerin özellikleri açıkça ortaya konulamazken, yapılan araştırmalara göre, dört farklı kişilik tipinin mobbing yaşamaya daha yakın olduğu görülmüştür.

Bu kişilik tipleri aşağıda verilmiştir (Tetik, 2010: 13);

Yalnız Kişiler: erkeklerin sayıca fazla olduğu yerde kadınların, kadın çalışanların sayıca fazla olduğu yerde erkek çalışanlar “yalnız kişiler”dir.

Farklı Kişiler: fikirleriyle, giyiniş tarzıyla, konuşmasıyla, yaşam tarzıyla diğerlerinden ayrılan kişiler veya evlilerin çoğunluk olduğu ortamda bekar olmak yada tam tersi durumda olan kişiler “farklı kişiler”dir.

Başarılı Kişiler: yetenekleri veya başarıları ile çevresini (yöneticilerini) etkileyen, takdir gören, çevresinden intibaa gören kişiler “başarılı kişiler”dir.

Yeni Gelen Kişiler: işe diğer çalışanlardan sonra başlayan kişiler “yeni gelen kişiler”dir.

Mobbing, yaşayan kişiler üzerinde şüphesiz farklı etkiler bırakmaktadır fakat Leymann mobbinge maruz kalan kurbanların yaşadıklarını şöyle özetlemiştir:

- Ani rahatsızlıklar meydana gelir, zamanla işe gelemez hale gelir ve işten ayrılır,
- Devam eden süreçte psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkar,
- Zamanla özgüven eksikliği yaşamaya başlar,
- Maruz kaldığı durumdan kendini suçlamaya başlar ve iş yerindeki her türlü sorumluluktan kaçır.

Yapılan araştırmalar mobbingin mağdurlarda farklı etkilere sahip olduğunu göstermiştir. Kimi mağdurlar durumdan aşırı etkilenir, yaşam kaliteleri dūřer, sağlıklarını kaybeder, stres ve sıkıntılarını aile ve özel hayatına yōnelendirir ve çevrelerini kaybederken kimilerinin olayları daha soğukkanlılıkla karşıladığı, dirayet gōsterdikleri ve psikolojik olarak aşırı etkilenmedikleri gōrūlmüřtir (Kaya ve Erdost olak, 2015: 102).

1.6.3. Mobbing Olayına Şahit Olanlar (İzleyiciler)

Mobbing olaylarına şahit olanlar diğer adıyla izleyiciler, mobbing sürecinde rol alan mağdurlar veya yıldırmaçıların dışında kalarak sürece doğrudan karışmayan bazen de menfaatleri doğrultusunda dâhil olan, süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, yöneticiler, amirler ve iş arkadaşları gibi bireylerin tümüne izleyici denir (Güngör;2008, Tınaz;2006).

Sürece aktif olarak dahil olmadıklarından izleyicilere *dolaylı yıldırmaçı*lar da denilmektedir. Her şeyi gören, bilen, tanık olan fakat olaylara sessiz kalmayı isteyen kişilerdir. Bu bireyler işyerindeki mobbing sürecinden haberdar oldukları andan itibaren artık izleyici konumundadırlar (Güngör, 2008). Mobbing süreciyle alakaları yok gibi davranan çalışanlar, aslında mobbing uygulayanların saflarındadırlar. Mobbing olaylarına dair herhangi bir sorumluluğu kabul etmezken, kendilerini arabulucu, yansız ve tarafsız olarak görürler ve hatta

bazen bu kişiler çatışmanın anahtar kişileridirler. Mobbing sürecinde sergiledikleri tutumlara göre izleyicileri 3 grupta değerlendirmek mümkündür. Bunlar ortak izleyiciler, ilgisiz izleyiciler ve karşıt izleyicilerdir (Tutar; 2004).

Ortak izleyiciler: olaylara dahil olduktan sonra mobbing uygulayanların yanında yer alarak, mağdurun yalnız kalmasını, yıpratılmasını, işten soğutulmasını ve hatta işten ayrılmasını destekleyen kişilerdir.

İlgisiz izleyiciler: mobbing olaylarına şahit olan, her türlü davranışı gören, bilen, duyan fakat hiçbir şekilde sürece dahil olmak istemeyen kişilerdir. Bu kişiler mobbing olaylarının kendisine yansıtılmasından, dahil olursa aynı şeyleri kendisinin de yaşayacağından ve işinden olacağı korkusundan dolayı ilgisiz kalmayı tercih ederler.

Karşıt izleyiciler: süreçte mağdurun yanında yer alarak, mobbing davranışlarına ve yapılanlara karşı olan, tavrını ve

tutumunu net bir şekilde ortaya koyan, yapılması gerekenleri üstlenen ve sürecin son bulması için elinden geleni yapan izleyicilerdir.

İzleyicilerin mobbing sürecinde takındıklarını tavırları farklı olsa da Walter (1993), izleyicilerin birkaç ortak özelliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Bunları şu şekilde özetleyebiliriz:

- ❖ Mobbing süreci ile hiç ilgileri yokmuş gibi gözüken izleyiciler aslında çoğu kez yıldırımının yanında yer alırlar,
- ❖ Süreç boyunca herhangi bir sorumluluk almamalarına rağmen kendilerini arabulucu olarak gösterirler,
- ❖ Ya taraflardan birine olan yakınlıklarını gösterirler ya da ikisine de taraf olmadıklarını göstermeye çalışırlar,
- ❖ Bazen de farkında olmasalar bile olayın anahtar kişisi konumunda yer alırlar.

Yukarıda Walter'in belirttiği ortak özelliklerden dışında, izleyicileri sergiledikleri davranışlar yönünden birbirinden ayırt etmek mümkündür. Bu yüzden farklı İzleyici tipleri vardır. Bunlardan bazıları (Gürhan, 2015, s. 2):

- a. Fazla ilgili İzleyici,
- b. Yardakçı İzleyici,
- c. İki Yüzlü İzleyici,
- d. Diplomatik ve Menfaatçı İzleyici,
- e. Bir Şeye Karışmayan İzleyicidir.

Mobbing sürecinde mağdurlar ve yıldırımacılar kadar izleyicilerin de etkisi yüksektir. Olayların son bulması, mobbing sürecinin bitmesi için gerekli sorumlulukları alan izleyiciler sürece olumlu katkı sunarken, tam aksine yardım etmeyen hatta saldırgandan yana tavır sergileyen izleyiciler olayların çözülmesine engel olabileceği gibi daha da kötüye gitmesine yol açacaktır. Oysaki sonuçlanmayan ve bitmeyen mobbing süreci,

başka insanları da içine alarak devam eder ve izleyici de yeni mağdur hedefi haline gelebilir (Minibaş Poussard ve İdiğ Çamuroğlu; 2009).

1.7. Mobbing Nedenleri

Son dönemlerde iş hayatında farkındalığı ve önemi her geçen gün artan mobbing olaylarının nedenlerini belli başlı gerekçelere dayandırmak doğru olmayacaktır. Çalışanların kişilik özellikleri, psikolojik durumları, rekabet koşulları, iş yerindeki motivasyon, yönetimin tutumu gibi birçok faktör mobbingin nedeni olarak gösterilebilir. Nitekim yapılan çalışmalar mobbingin ortaya çıkmasında birden fazla nedenin etkili olduğunu göstermiştir. Mobbingin oluşmasına kaynak teşkil eden birkaç neden aşağıda verilmiştir (Tınaz, 2008: 26-31; Ertürk, 2009: 227-230; Şimşek vd., 2005: 288; Solmuş, 2001: 44):

- ✓ Kaynakların sınırlı olması ve dağılımı,
- ✓ Çalışanlar arasındaki iletişim ve işbirliği sorunları,
- ✓ Görevler arasında karşılıklı bağıllık,
- ✓ Statü farklılıkları ve statü karmaşası,
- ✓ Değişim ve belirsizlik,
- ✓ Yetki ve sorumluluk karmaşası,
- ✓ Kurumun yapısı ve büyüklüğü,
- ✓ Yönetimin yetersiz ve eksik olması,
- ✓ Kişilik özellikleri,
- ✓ Kültür ve inanç farklılıkları,
- ✓ Ödül ve teşvik sistemi.

Araştırmalarda, psikolojik şiddetin oluşum nedenleri farklı açılardan ele alınmıştır. Yapısal sorunlar, yöneticilerin tutumları, ahlak dışı uygulamalar, kişilik özelliklerinin ve iş becerilerinin çatışması, sıradanlık, çalışanlar arasındaki

dengenin kurulamaması gibi hususlar mobbingi başlatan nedenlerdendir.

İş yerinde görülen mobbing davranışları, kültürden kültüre ve işyerinin yapısına göre farklılık gösterebilir. Toplumların kültürel farklılıkları ve yaşam tarzları ikili ilişkilerine yansdığından, yaşanan mobbing sürecini, nedenlerini ve sonuçlarını belirlemede bu farklılıklar göz ardı edilmemelidir (Gökçe; 2008).

Mobbingin nedenlerini araştıranlar genel olarak iki konuyu ele almışlardır. Bunlar: kişilerin karakter yapıları ve iş ortamının psikolojik etkisidir. Mobbing mağdurları zekâsı, yetenekleri ve sevilen kişiliğiyle ön plana çıkıyor ise, yıldırımacı bundan rahatsız olur. Böyle durumlarda mobbing uygulayıcısı yalan, iftira ve karalamalarının yersiz olacağından korkar ve kendi durumunu sarsan mağdura karşı saldırıya geçer. Tüm bu

davranışlarının arkasında yatan asıl neden ise tamamen kıskançlıktır (Tutar; 2004).

Mobbingin oluşumuna katkı sağlayan bir diğer neden zayıf liderliktir. İşyerinde çalışan liderlerin, adaletli, yüksek vasıflı, öngörülü ve sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Güçlü vizyona sahip olan lider, çalışanlar arasında adaletli paylaşım ve görev dağılımı yapabilmesinin sayesinde, mobbing oluşumuna yol açacak davranışların önüne geçecektir.

Genel olarak mobbing oluşumuna yol açacak nedenler: mağdurlardan ve yıldırımacılardan kaynaklanan kişisel nedenler, işyerinde var olan yönetsel yapıdan kaynaklanan nedenler ve bunların dışında kalan diğer nedenlerdir.

1.7.1. Kişisel Nedenler

Mobbingin oluşumunda etki gösteren en büyük neden olarak kişisel nedenler görülmektedir. Bu yüzden mobbingin önüne geçilmesi ve gerekli önlemlerin alınması için kişisel nedenlerin tespiti önem taşımaktadır (Karakale, 2011).

Leymann (2006); mobbing davranışlarını sergileyen insanların bu yola başvurmasına dört temel neden görmektedir:

Grup kurallarını kabul etmeye zorlamak: çalışma ortamında var olan kuralların veya alışkanlıkların herkesçe benimsenmesi ve kabul edilmesi gerektiğini düşünen kişiler, bu normlara uymayanlara karşı saldırgan davranışlar gösterebilirler.

Düşmanlıktan hoşlanmak: kişiler sevmedikleri veya hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için mobbinge başvurabilirler. Bazı durumlarda yıldırımacılar direk saldırgan ve

nefret dolu davranışlardan hoşlandıkları için bu davranışları uygulayabilecekleri kurbanlar ararlar.

Can sıkıntısı nedeniyle zevk arayışı içinde olmak: sosyal hayatı veya hobisi olmayan yıldırımacılar, mağdurlara sırf eziyet etmek ve olanlardan haz duymak için mobbing eylemine girişirler.

Önyargıları pekiştirmek: bazı insanlar, kendilerine benzemeyen, farklı kültür, yaşayış tarzı ve hayat felsefesine sahip kişilere karşı yıldırma yapabilmektedirler.

Mobbingin psikolojik nedenleri ile mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda mağdurların genellikle çalışma arkadaşlarına nazaran daha içine kapanık, sosyal yaşantısı daha az olan kişiler olduğu görülmüştür. Bu kişiler haklarını savunmaktan, şikâyetçi olmaktan veya sorunların üstüne gitmekten kaçtıkları için, mobbinge yol açan davranışlara daha yüksek olasılıkla maruz

kalmaktadır. Bunların aksine diğer bazı çalışmalarda mobbinge maruz kalanların özellikle zeki, yetenekleri ve özgüveni yüksek, sıcakkanlı ve alışkan kişiler olduğu sonucuna varılmıştır (Temizel, 2013, s. 204).

Yıldırımacıların neden mobbinge yneldiklerinin araştırıldığı çalışmalarda, mobbing uygulayıcılarının özellikle kendilerindeki eksiklikleri gidermek amacı ile mobbinge yöneldiklerini grlmştr. Bu kişiler pek sosyal yaşantısı olmayan, sadece çevresindeki birkaç kişiyi öven ve destekleyen, diğer kişileri hor gören ve eleştiren, sürekli övgü bekleyen ilgiye a kişilerdir (Temizel, 2013, s. 205).

1.7.2. Yönetsel Yapıdan ve İşletme Kültüründen

Kaynaklanan Nedenler

Mobbing, hemen hemen her tür iş ortamında karşılaşılan bir durumdur. İş yerinin kültür ve yönetsel yapısı, psikolojik şiddetin meydana gelmesinde önemli bir etkidir. Bazı iş ortamlarında mobbing olaylarında sık sık rastlanırken bazı işyerlerinde kesinlikle böyle bir durumdan söz edilmez. İşte bu iki çalışma ortamı arasındaki fark yönetsel yapıdan ve işletmenin kültür farklılığından kaynaklanır (Tutar; 2004).

Mobbing olaylarının görülmesi iş yaşamında yönetsel yapıdan kaynaklı sorunların olduğunun bir göstergesidir. Bununla birlikte, işletmede örgütsel bozulma, çalışanlar arası adaletsizlik ve iş ortamı huzursuzluğu gibi olumsuz durumların olduğunun da göstergesidir. Bu olumsuz çalışma ortamını önlemek için işletmenin, öncelikle adil ve yeterli donanım ve bilgiye sahip kişileri yönetici olarak belirlemesi, oluşabilecek

mobbing davranışlarında gerekenleri tam ve eksiksiz yapması hatta bu davranışları oluşmadan önlemesi gerekmektedir.

İşletmelerde yönetsel yapının yanı sıra örgüt kültürünün güçlü olması, çalışanların işletme amaçlarını benimsemesi, var olan kural ve değerlerini sahiplenmesi çalışanlar arasındaki ilişkinin güçlenmesini sağlar. Bunun sonucunda çalışanların verimliliği dolayısıyla işletmenin verimliliği artar. Diğer taraftan zayıf yönetsel yapının olması, çalışanlar arasındaki psikolojik bağın yetersizliği sorunların baş göstermesine verimliliğin ve etkinliğin azalmasına yol açmaktadır.

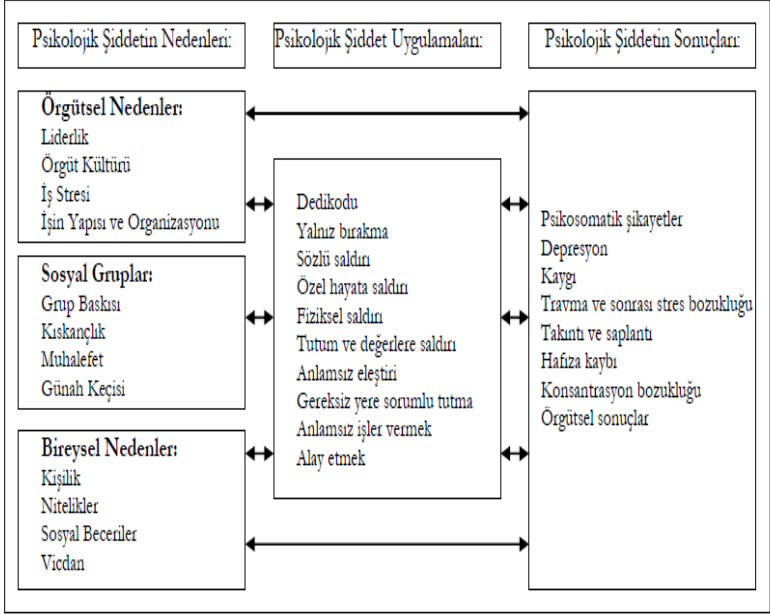
Yönetsel yapıdan kaynaklanan nedenleri incelemek isteyen Leymann araştırmasında 800 örneği ele almış ve temelde iki sorundan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Bunlar:

- Çalışma ortamının iyi olmaması ve örgütlenememe
- Yönetimin ilgisiz ve kayıtsız basamaklarıdır.

Ortak sorun olarak gösterilen bu iki neden temelde işletmenin yönetsel yapısındaki aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar arasındaki ilişkilerin yetersizliği örgütlenme sorununa yol açarken, yeteli olmayan ilgi ve yönetimin kayıtsız tavırların bu sorunların ilerlemesine yol açar.

Psikolojik Şiddetin nedenleri, uygulama yöntemleri ve sonuçları zet halinde Şekil 1’de verilmiştir.

Şekil 1: Psikolojik Şiddetin Nedenleri, Uygulamaları ve Sonuçları



Aktaran: Ülbeği (Kaynak: Zapf, 1999b, s. 71)

1.7.3. Diğer Nedenler

Mobbingin oluşumuna yol açan diğer nedenler, toplumsal yapı ve toplumsal kültür farklılığından kaynaklanan nedenler, sosyal neden vb. nedenlerdir.

Bir toplumun gelenekleri, değerleri, sosyo - kültürel ve ekonomik yapısı işletmelerin de yapısını etkilemektedir. Sadece kar amacı güden, paydaşlarının çıkarlarını önemsemeyen işletmelerde, çalışanlar da birbirinin duygu ve düşüncelerine önem vermezler ve mobbinge yol açan davranışlar görülür. Ya da kültürel farklılıkları benimsemeyen, kendileri gibi olmayan insanları dışlayan bir toplumda, işletmelerde de aynı yaklaşım görülür. Böyle toplumlardaki işletmelerde kendileri gibi olmayan, farklı kişilik özelliklerine sahip çalışma arkadaşları dışlanır ve psikolojik şiddete maruz bırakılır. Ayrıca toplumsal yapılardaki farklılıklar mobbingin dikey veya yatay oluşmasını da etkilemektedir. Örneğin ABD ve İngiltere’de dikey yıldırma

daha sık görülmekte iken İskandinav ülkelerinde ise çoğunlukla yatay yıldırma çeşidi görülmektedir (Salin, 2003c).

1.8. Mobbing Sonuçları

Örgütlerde stresin oluşmasına neden olan etmenlerle ilgili yapılan çalışmalar, mobbingin örgütlerin ve çalışanların sağlık, verimlilik ve huzurunun önünde önemli bir engel olduğunu göstermiştir. Mobbing, hem mobbing mağduru hem de mağdurun ailesi, kurumu ve ülke ekonomisi açısından olumsuz sonuçlar oluşturan ve üzerinde durulması gereken önemli bir noktadır. Mobbing mağduru iş yerinden soğuyacak, işe gitmemek için türlü bahaneler üretecektir. Devamsızlıkların, sağlık raporlarının ve izinlerin artmasıyla kişinin performansı düşecek ve verim azalacaktır. Mobbing aynı zamanda kişinin örgüte olan bağlılığını da azaltacaktır. Çünkü kişi kendisi ile örgüt arasındaki bağın koptuğunu düşünecektir. Mobbing,

mağdurun kişiliğinde yoğun izler bırakacaktır. Kişinin kendine olan güveni kaybolacak, tükenmişlik duygusu yaşayacaktır.

1.8.1. Mobbinge Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Mobbinge maruz kalan ve ruhsal ve fiziksel sağlığı bozulan kişinin tedavisi için yaptığı harcamalar ve işten ayrıldığı için de bir kazancının olmaması mobbingin kişi açısından sonuçlarının ekonomik boyutudur. Tabii ki de sosyal boyutu vardır. Mobbing uygulanan kişinin öncelikle sosyal imajı zedelenir. İşyerinde dışlanan ve mesleki itibarını yitiren kişi, zamanla aile içindeki ve sosyal çevresindeki yerini de yitirecektir. Bu süreçte kişi sağlığı ile alakalı olumsuz durumları da anlamaya başlar. Kişinin fiziki ve psikolojik sağlığında meydana gelen zararlar, sosyal ve ekonomik sonuçların oluşturduğu zararlardan çok daha ağırdır.

Panik atak krizleri, depresyon, bunalım şeklinde kendini gösteren gereksiz heyecan ve korkular, yüksek tansiyon, dikkat dağınıklığı, ellerde terleme ve titreme, zamansız sıcak basması ya da üşüme hissi, titreme, boğazın düğümlenmesi ya da oksijen azlığı hissetme, baş ağrıları, sırt ağrıları, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, bağışıklık sisteminde düşüş, iştahsızlık, terk edilmişlik duygusu, zayıflama, deri dökülmesi ve kaşıntı ve en önemli sonuçlarından biri de özgüven eksikliği gibi mobbing daha birçok sonuca neden olabilir.

1.8.2. Örgüt, Toplum ve Ekonomiye İlişkin Sonuçlar

Yaşanan mobbing olaylarının, kişi açısından olduğu kadar örgüt açısından da önemli ve yıkıcı sonuçları vardır. Bunlardan en önemlisi ekonomik nitelikte olan zararlardır. Tecrübeli personelin işten çıkması sonucunda yeni personel alımları ve eğitim giderleri artacaktır. Örgütlerde sağlık raporlarının arttığı

görülebılır. Uygulanan psikolojik taciz sebebiyle, iş yerinden uzaklaşma olarak kabul edilen sağlık raporları maliyetleri artırılabilir ve buna bağlı olarak verim düşecektir. Mobbing mağdurlarının, işten çıkarıldıklarını ya da istifaya mecbur bırakıldıklarını ispat etmek ve haklarını almak amacı ile başvuracakları hukuki sürecin de, örgüte mali açıdan külfet olması mobbingin örgütler açısından olağan sonucudur. Örgütlerde meydana gelen mobbing sonucunda mobbinge maruz kalan kişinin işten çıkmasıyla emeklilik ya da kıdem tazminatları, yüksek iş devir hızı, kaliteli iş gücü kaybı, yeni işe alımların ve işe alınan personelin eğitim maliyetlerinin artmasıyla ve örgüt kültüründeki değerlerin zarar görmesiyle örgüt imajı zedelenen örgütler, çalıştıracak kabiliyetli, nitelikli iş gören bulmakta zorlanacaklardır.

Örgüt yöneticileri, örgütte mobbingin devam etmesine sessiz kaldıkları sürece örgüt için değerli kişileri yitirecekler ve

iş gücü devrinin ani bir şekilde artmasına neden olacaklardır. Ayrıca bu durumdan örgüt ortamı da olumsuz yönde etkilenecektir. Örgüt üyelerinin saygı seviyeleri azalacak, örgüt kültürü değerleri yıkıma uğrayacaktır.

Bir toplum içinde yaşamak, toplumunun bütün yapıları ve sonuçlarıyla birlikte yaşamaktır. Aile ise toplumsal yapıların başında gelmektedir. Ailenin, toplumun diğer parçalarının etkisinde kalmaması mümkün değildir. İş yerinin de bu parçalardan biri olması dolayısıyla, çalışma ortamındaki negatif durumun diğer parçaları kötü yönde etkisi altına alması kaçınılmazdır. Vücudumuzun organlarının tamamının da bir şekilde birbirine bağlı olması gibi, toplum olgusu da mevcut yapının parçalarıyla bağlantı içindedir. Bir parçada oluşan olumsuzluk bir diğerinin çalışma şeklini de etkileyecektir. Toplumun can damarı ailedir ve sonuç olarak mutlu olunmayan

çalışma alanı yine mutlu olmayan darmadağın bir toplumun oluşmasına zemin hazırlayacaktır.

Mobbingin ortaya çıkardığı genel olarak yaşanan sağlık sorunları sonucunda oluşan sağlık harcamaları, istihdam eksikliği, sigorta masrafları, kişilerin yeteneklerinin altında iş gördürülmelerinden kaynaklanan vergi giderleri, devletçe sağlanan yardımlara yönelik taleplerin ve erken yaşta emekli olma oranlarının çoğalması, toplumun bir bütün olarak çekmek zorunda kaldığı ekonomik külfet şeklinde belirtilebilir.

2. BÖLÜM

UYGULAMA

2.1. Materyal ve Yöntem

Mobbinge maruz kalma durumunun belirlenmesi ve çeşitli demografik değişkenler bağlamında karşılaştırmalarının yapılması amaçlanan bu çalışmanın evrenini 2019 yılı Eskişehir hane halkı oluşturmaktadır. Eskişehir ilinin konumunun diğer illere kolay ulaşım imkânı sağlaması, nüfus yoğunluğunun yüksek olması ile farklı kültür ve gelir düzeylerinin temsil kabiliyeti bulunması gibi gerekçelerle Eskişehir ili çalışma kapsamına alınmıştır. Ancak çalışma evrenini bütünü ile ele almak zaman ve mali kaynak açısından mümkün olmayacağından örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

Çalışmanın verileri anket yöntemiyle elde edilecektir. Anket 2 bölümden oluşmakta ve her bölüm araştırmanın farklı amaçlarına hizmet etmektedir. İlk bölümde yer alan 5 soru ankete katılacak olanların çeşitli demografik özelliklerini belirlemeye yardımcı olacaktır. Anketin bu kısmından elde

edilecek verilerin analizinde; cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek ve çalışılan sektör değişkenlerine göre farklılığın araştırılması için çeşitli karşılaştırma analizlerinden yararlanılacaktır.

Anketin ikinci kısmında yer alan ölçek, Leymann (1994) tarafından geliştirilen, mobbinge neden olan saldırgan davranışlara hangi sıklıkta maruz kaldıklarını belirlemeye yönelik 38 ifadeden oluşmaktadır. Leymann, ilk olarak 45 ayrı yıldırma davranışı tanımlamış daha sonra bazı maddeleri çıkartarak ölçeği 38 maddeye indirmiş, bu maddeleri de özelliklerine göre beş alt boyutta toplamıştır. Ölçeğin bu beş alt boyutu (Leymann;1996):

1. Kendini gösterebilmeye ve iletişime saldırılar
2. Sosyal ilişkilere saldırılar
3. İtibara saldırılar

4. Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar

5. Kişinin psikolojik ve fiziksel sağlığına saldırılar şeklindedir.

Elde edilen verilerle, ölçekte var olan beş boyut ile demografik değişkenler arasında çeşitli istatistiksel tekniklerden faydalanarak karşılaştırmalar yapılmıştır. Beş alt boyutun, cinsiyet ve medeni hal değişkenleri bazında karşılaştırma analizleri yapılması için Mann-Whitney U testinden, yaş, çalışılan sektör ve meslek değişkenleri bazında karşılaştırma analizleri yapılması içinse Kruskal-Wallis testinden faydalanılmıştır.

2.2. Analiz ve Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin, karşılaştırma analizleri yapılmadan önce normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılmış ve normal dağılıma uygun olmadığı ($p < 0.05$)

bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, parametrik testlerin koşullarından olan normallik varsayımını sağlamadığından nonparametrik testler kullanılmıştır. Parametrik test olan t testinin yerine nonparametrik karşılığı olan Mann-Whitney U testi ve One-way ANOVA'nın karşılığı olan Kruskal-Wallis testi uygulanarak veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2007).

2.2.1. Cinsiyet değişkenine ait bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	109	42.4
Erkek	148	57.6
Toplam	257	100.0

Tablo 3’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcıların %42.4’ü kadın, %57.6’sını erkekler oluşturmaktadır.

Beş alt boyutun cinsiyet değişkenine göre ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonucundaki p değerini veren sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Beş Alt Boyutun Cinsiyet Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Z	p
İletişime saldırılar	Kadın	109	128,54	-,086	,931
	Erkek	148	129,34		
Sosyal ilişkilere saldırılar	Kadın	109	119,83	-2,052	,040
	Erkek	148	135,75		
İtibara saldırılar	Kadın	109	113,03	-2,972	,003
	Erkek	148	140,76		
Mesleki duruma saldırılar	Kadın	109	118,62	-1,925	,054
	Erkek	148	136,64		
Psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar	Kadın	109	106,39	-4,231	,000
	Erkek	147	144,89		

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre sosyal ilişkilere saldırılar, itibara yönelik saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik saldırılar boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görölmektedir ($p<0,05$). Her üç boyuta göre de erkeklerin verdiği cevapların ortalamaları kadınların verdiği cevapların ortalamalarından daha yüksektir. Yani erkekler kadınlara nazaran mobbinge neden olan davranışlara daha fazla maruz kalmaktadırlar denilebilir.

2.2.2. Medeni Hal Değişkenine Ait Bulgular

Araştırmaya katılanların medeni hallerine göre dağılımları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Hal Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Hal	Frekans	Yüzde(%)
Evli	77	30.0
Bekar	180	70.0
Toplam	257	100.0

Beş alt boyutun medeni hal değişkenine göre ortalamaları ve Mann-Whitney U testi sonucundaki p değerini veren sonuçlar Tablo 6’ da gösterilmiştir. Medeni hal değişkenine göre sadece itibara yönelik saldırılar boyutunda evliler ve bekarlar arasında farklılık olduğu saptanmış ve

bekarların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle bekarların evlilere nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir.

Tablo 6: Beş Alt Boyutun Medeni Hal Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri

	Medeni Hal	N	Ortalama	Z	p
İletişime saldırılar	Evli	77	135,61	-,938	,348
	Bekar	180	126,17		
Sosyal ilişkilere saldırılar	Evli	77	124,68	-,738	,460
	Bekar	180	130,85		
İtibara saldırılar	Evli	77	105,97	-3,266	,001
	Bekar	180	138,85		
Mesleki duruma saldırılar	Evli	77	119,10	-1,400	,162
	Bekar	180	133,23		
Psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar	Evli	77	115,78	-1,837	,066
	Bekar	180	133,87		

2.2.3. Yaş Değişkenine Ait Bulgular

Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde(%)
29 ve altı	155	60.3
30-39	55	21.4
40-49	26	10.1
50-59	15	5.8
60 ve üzeri	6	2.3
Toplam	257	100.0

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi katılımcıların %60.3’ü 29 yaş ve altı, %21.4’ü 30-39 arası, %10.1’i 40-49 arası, %5.8’i 50-59 arası, %2.3’ü 60 yaş ve üzeri şeklindedir.

Kruskal-Wallis testi sonucuna göre ele alınan beş boyut bazında yaş değişkenine bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 8). Mobbinge maruz kalma anlamında yaşın bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 8: Beş Alt Boyutun Yaş Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri

	Çalışılan Sektör	N	Ortalama	P
İletişime saldırılar	29 ve altı	155	120,41	,185
	30-39	55	140,35	
	40-49	26	140,92	
	50-59	15	139,03	
	60 ve üzeri	6	170,00	
Sosyal ilişkilere saldırılar	29 ve altı	155	130,85	,540
	30-39	55	117,43	
	40-49	26	133,87	
	50-59	15	143,63	
	60 ve üzeri	6	129,58	
İtibara saldırılar	29 ve altı	155	134,91	,356
	30-39	55	112,44	

	40-49	26	127,50	
	50-59	15	122,63	
	60 ve üzeri	6	150,58	
Mesleki duruma saldırımlar	29 ve altı	155	131,84	,714
	30-39	55	117,21	
	40-49	26	128,56	
	50-59	15	136,60	
	60 ve üzeri	6	146,67	
Psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırımlar	29 ve altı	155	135,23	,179
	30-39	55	114,59	
	40-49	26	108,29	
	50-59	15	133,60	
	60 ve üzeri	6	154,58	

2.2.4. Çalışılan Sektör Değişkenine Ait Bulgular

Çalışma kapsamında ele alınan katılımcıların çalıştıkları sektörler Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Çalıştıkları Sektörlere Göre Dağılımları

Çalışılan sektör	Frekans	Yüzde(%)
Kamu sektörü	44	17.16
Özel sektör	180	70.0
Serbest meslek	33	12.84
Toplam	257	100.0

Buna göre katılımcıların 17,16’sı kamu sektörü, %70’i özel sektör ve %12,84’ü serbest meslek çalışandır.

Çalışılan sektör bağlamında Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 10’da özetlenmiştir. Buna göre; itibara yönelik saldırılar,

mesleki olarak saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar boyutlarında farklılık olduğu gözlenmiştir. Üç boyuta göre de özel sektörde çalışanların, kamu ve serbest meslek sektöründe çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları söylenebilir.

Tablo 10: Beş Alt Boyutun Çalışılan Sektör Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri

	Çalışılan Sektör	N	Ortalama	P
İletişime saldırılar	Kamu	44	127,6	,512
	Özel	180	126,8	
	Serbest Meslek	33	142,88	
Sosyal ilişkilere saldırılar	Kamu	44	114,27	,097
	Özel	180	134,34	
	Serbest Meslek	33	119,53	
İtibara saldırılar	Kamu	44	94,13	,002
	Özel	180	137,36	
	Serbest Meslek	33	129,88	
Mesleki duruma saldırılar	Kamu	44	100,93	,018
	Özel	180	136,28	
	Serbest Meslek	33	126,74	
Psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar	Kamu	44	91,8	,001
	Özel	180	137,04	
	Serbest Meslek	33	131,14	

2.2.5. Meslek Değişkenine Ait Bulgular

Araştırmaya katılanların mesleklerine göre dağılımları

Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımları

Meslekler	Frekans	Yüzde (%)
Doktor	4	1.6
Mühendis	10	3.9
Öğretmen	24	9.3
Öğrenci	34	13.2
Garson	26	10.1
Memur	11	4.3
Diğer	148	57.6
Toplam	257	100.0

Tablo 11 incelendiğinde çalışanların %1.6'sı doktor, %3.9'u mühendis, %9.32'ü öğretmen, %13.2'si öğrenci, %10.1'i garson, %4.3'ü memur, %57,6'sı da diğer meslek gruplarındandır.

Tablo 12: Beş Alt Boyutun Meslek Değişkeni Ortalamaları ve p Değerleri

	Meslek	N	Ortalama	P
İletişime saldırılar	Doktor	4	178,38	,001
	Mühendis	10	129,3	
	Öğretmen	24	104,46	
	Öğrenci	34	155,19	
	Garson	26	77,29	
	Diğer	148	133,68	
	Memur	11	142,64	
Sosyal ilişkilere saldırılar	Doktor	4	88,00	
	Mühendis	10	131,25	
	Öğretmen	24	116,48	

	Öğrenci	34	116,79	,129
	Garson	26	123,52	
	Diğer	148	137,91	
	Memur	11	100,05	
İtibara saldırlar	Doktor	4	74,38	,002
	Mühendis	10	90,25	
	Öğretmen	24	97,81	
	Öğrenci	34	150,29	
	Garson	26	142,87	
	Diğer	148	135,15	
	Memur	11	70,86	
Mesleki duruma saldırlar	Doktor	4	33,38	,000
	Mühendis	10	84,05	
	Öğretmen	24	100,73	
	Öğrenci	34	163,1	
	Garson	26	95,58	
	Diğer	148	140,39	
	Memur	11	86,64	

Psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar	Doktor	4	90,25	,004
	Mühendis	10	126,05	
	Öğretmen	24	101,33	
	Öğrenci	34	147,1	
	Garson	26	102,56	
	Diğer	148	138,5	
	Memur	11	74,05	

Yukarıdaki Tablo 12 incelendiğinde; İletişime saldırılar, itibara saldırılar, mesleki saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik saldırılar boyutlarında meslek değişkenine göre farklılıklar olduğu görölmüştür. İletişime yönelik saldırılarda doktorların, itibara yönelik saldırılarda garsonların, mesleki yeterliliğe yönelik saldırılarda öğretmenlerin, psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik saldırılarda ise öğrencilerin ortalaması diğerlerinden daha yüksektir.

SONUÇ

Yaşam şartlarının değişmesi ile birlikte iş yaşantısında görölen mobbing olaylarının sayısı her geçen gün daha da artmaktadır. Çalışanlar arasındaki haksız rekabet, adaletsiz yönetim anlayışı, adam kayırma, etik olmayan kurum gelenekleri gibi birçok neden mobbingin oluşumunu kolaylaştırmaktadır. Diğer taraftan gerekli önlemlerin alınmaması, yapılması gerekenlerin zamanında yapılmaması mobbingin sonuçlarının daha büyük olmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla alışanların mobbing konusundaki tutumlarının ve maruz kalma durumlarının önceden belirlenmesi mobbing sürecine önemli katkı sunacaktır.

Bu doğrultuda çalışmada, çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi ve çeşitli demografik değişkenler bazında, nasıl farklılık gösterdiklerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaçla, Eskişehir ilinde ikamet eden

257 Çalışanın mobbing anketine vermiş olduğu cevaplar değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler çeşitli karşılaştırma analizleri ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilir:

- Mobbinge maruz kalma durumu cinsiyet bazında incelendiğinde, beş boyuttan üçünde (sosyal ilişkilere saldırılar, itibara yönelik saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik saldırılar) farklılık olduğu grlmştir. Üç boyutta da erkeklerin kadınlara nazaran daha fazla mobbinge maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

- Medeni hal değişkenine göre sadece itibara yönelik saldırılar boyutunda evliler ve bekarlar arasında farklılık olduğu saptanmış ve bekarların mobbinge maruz kalma durumlarının daha yüksek olduğu grlmştir.

- Mobbinge maruz kalma durumunun yaşa göre değişmediği, hemen her yaş grubunda mobbingin aynı düzeyde görüldüğü saptanmıştır.

- Çalışılan sektör bağlamında incelendiğinde; itibara yönelik saldırılar, mesleki olarak saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa saldırılar boyutlarında mobbing görülme durumunda farklılık olduğu gözlenmiştir. Üç boyuta göre de özel sektörde çalışanların, kamu ve serbest meslek sektöründe çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları söylenebilir.

- Meslek değişkenine göre; iletişime saldırılar, itibara saldırılar, mesleki yeterliğe saldırılar ve psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik saldırılar boyutlarında farklılıklar olduğu görülmüştür. İletişime yönelik saldırılarda doktorların, itibara yönelik saldırılarda garsonların, mesleki yeterliliğe yönelik saldırılarda öğretmenlerin, psikolojik ve fiziksel sağlığa yönelik

saldırılarda ise öğrencilerin mobbinge maruz kalma durumları diğerlerinden daha yüksektir.

Bulunan sonuçlara göre mobbinge maruz kalma durumu, cinsiyete göre, medeni hale göre, çalışılan sektör ve mesleğe göre farklılık gösterirken yaşa göre herhangi bir farklılık göstermemektedir.

KAYNAKÇA

- Arsan, T. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Belli, E. (2014). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum (6. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Coyne, I., Seigne E., Randall, P. (2000). Predicting Workplace Victim Status From Personality, European Journal Of Work And Organizational Psychology, Vol:9, No:3, ss.335-349.

- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çögenli, M. Z. (2010). Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. Ve Elliot, G. P. (2003). Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. (Çev: Osman Cem Önertoy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dokuzer, B. (2018). Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama). Doktora Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.
- Einarsen, S. (2000). Harassment And Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach, Aggression And Violent Behavior, Vol: 5, No: 4, ss. 379-401.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cary C. (2003). The Concept Of Bullying At Work, Bullying And Emotional Abuse In The Workplace, International Perspectives In Research And Praticce, London/Newyork.

Erkol, G. (2015). Mobbing ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Ferrari, E. (2004). Raising Awareness on Mobbing AN EU Perspektive, Daphne Programme, European Comission, April. ss.1-20.

Field T. (1996). Bully Insight How To Predict, Resist, Challenge And Combat Workplace Bullying. Overcoming The Silence And Denial By Which Abuse Thrives. Oxfordshire: Success Unlimited.

Gökçe A. T. (2008). Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Eğitim Örneği (1.Baskı).Ankara: Pegem Yayınevi.

- Gözüm, P. (2017). Mobbing Algısı İle Motivasyon İlişkisi: Erzurum Ve Ankara İllerinde Bazı Kamu Ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Güngör, M. (2008), Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul.
- Gürhan, N. (2015). İşyerinde psikolojik yıldırma (Mobbing). Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Akademik Bülten, Sayı: 13, No:1, ss:1-4.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Futbol Klasman Hakemlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının İncelenmesi. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Karakale S.B., (2011). Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir

Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yalova.

Karcioğlu, F. Ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet
Ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve
İdari Bilimler Dergisi, Sayı:24, No: 3, ss:139-161.

Kaya, A. ve Erdost olak, H. E. (2015). Yargı mensuplarının
deneyimi ile “Mobbing”, TBB Dergisi, Sayı:118, ss: 99-
124.

Kaya, N. (2016). Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel
Bağlılık İlişkisi İle alışanların İş Performansına Ve İşten
Ayrılma Niyetine Etkisi. Doktora Tezi. Beykent
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Leymann, H. (1990). "Mobbing And Psychological Terror At
Workplaces". Violence And Victims, Sayı: 5, No: 2,
ss:119-126.

- Leymann, H. (1996). "The Content And Development Of Mobbing At Work". European Journal Of Work And Organizational Psychology, Sayı: 5, No: 2, ss:165-184.
- Minibaş- Poussard J. ve İdiğ Çamuroğlu M, 2009. Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Müezzinoğlu, T. (2005), Yaşam Kalitesi, Üroonkoloji Bülteni, Sayı: 1, No:25.
- Namie G. (2003). Workplace bullying: escalated incivility. Ivey Business Journal, No: 68, ss: 2-6.
- Özbatan, B. (2012). İşletmelerde Mobbingin Örgütsel Stresle İlişkisi Ve Bir Özel Banka Çalışanları Arasında Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- S. Hsseine; Zafer Mobbing Ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Malatya

- Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes In The Work Environment. Human Relations, No: 56, ss:1213-1232.
- Sandvik, P. L. (2006). Burned By Bullying İn The American Workplace: Prevalence, Perception, Degree, And Impact. Journal Of Management Studies, ss:5-6.
- Sürgevil, O., Fettahoğlu, O., Gücenmez S., Budak G., Budak G. (2009). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, Ss:36-58.
- Tarhan Öztoprak, M. (2014). Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü (Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar

Üzerinde Bir Analiz). Doktora Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Tokat.

Tınaz P, Bayram F, Ergin H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Basım, İstanbul, ss. 68-74.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Basım Yayım, İstanbul.

Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt:10, Sayı:3, ss: 13-28.

Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Tutar H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. 3. Baskı, Platin Yayınları. Ankara.

Ülbeği İ.D. (2016). Yıldıırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Görgül Bir

Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.

Varti, Maarit V. (2003), Workplace Bullying- A Study On The Work Environment, Wellbeing And Health”, Unpublished Phd Thesis, Helsingfors.

Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Mobbing. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yüce, N. (2018). Örgüt Kültürü İle Mobbing Arasındaki İlişki: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kastamonu.

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M. (1996). "On The Relationship Between Mobbing Factors, And Job Content, Social Work Environment, And Health Outcomes". European Journal

Of Work And Organizational Psychology, Vol:5, No: 2,
ss: 215-237.

EKLER

Ek.1 Anket Formu

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBING) ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Anket Formu, araştırmaya veri toplamak için LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) temel alınarak hazırlanmıştır. Anketi işaretlerken aşağıdaki derecelendirmeyi kullanınız. Desteğiniz ve katılımınız için teşekkür ederiz.

(1) Hiçbir Zaman (2) Nadiren (3)Bazen (4)Sıklıkla (5)Her zaman

1. **Cinsiyetiniz?** 1. () Kadın 2.() Erkek

2. **Medeni Durumunuz?** 1. () Evli 2.() Bekâr

3. **Yaşınız?** 1.() 29 ve altı 2.() 30 – 39 3.() 40 – 49 4.() 50 – 59 5.() 60 ve üzeri

4. **Mesleğiniz?**

5. **Çalıştığınız yer ?**

		1	2	3	4	5	
Kendini gösterebilmeye ve İletişime Saldırıları	6.	Toplantılarda sözüm kesilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	7.	Yüksek sesle azarlanırım veya yüzüme bağırlılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	8.	Yaptığım işlerden olumsuz eleştiriler alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	9.	Haberleşme araçları ile rahatsız edilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	10.	Sözlü tacizler veya tehditler alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	11.	Yazılı tacizler veya tehditler alırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	12.	Mimikler, Jestler veya çeşitli davranış şekilleri ile rahatsız edilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	13.	Çeşitli imalar ile iletişim kurmam engellenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosyal İlişkilere Saldırıları	14.	Meslektaşlarımın benimle diyaloga girmesine engel olunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	15.	Başka insanlarla iletişim kurmam engellenir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	16.	Çalışma ortamından soyutlanırım (diğerlerinden ayrılmış bir çalışma yeri verilir).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	17.	Diğer çalışanların benimle diyaloga girmesine engel olunur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	18.	Yokmuşum gibi davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

İtibara Saldırıları	19.	Arkamdan kötü konuşulur.	()	()	()	()	()
	20.	Ash olmayan söylentiler ortada dolaşır, dedikodum yapılır.	()	()	()	()	()
	21.	Gülünç durumlara düşürülürüm.	()	()	()	()	()
	22.	Fiziksel veya Psikolojik bir özümlenme dalga geçilir.	()	()	()	()	()
	23.	Psikolog veya Psikiyatriste başvurmam için baskı yapılır.	()	()	()	()	()
	24.	Özel hayatım eleştirilir ve alay edilir.	()	()	()	()	()
	25.	Kendime olan güvenimi olumsuz etkileyecek işlerle uğraşmak zorunda bırakılırım.	()	()	()	()	()
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma	26.	Göstermiş olduğum performans yargılanır.	()	()	()	()	()
	27.	Verdiğim kararlar sorgulanır.	()	()	()	()	()
	28.	Bana verilen görevler değiştirilir.	()	()	()	()	()
	29.	Yapmam için verilen işler geri alınır.	()	()	()	()	()
	30.	Anlam veremediğim işlerin yapılması istenir.	()	()	()	()	()
	31.	Yeteneklerimin çok altında işler yapmam istenir.	()	()	()	()	()
	32.	Çalışma verimimde ve performansında düşüş yaşarım.	()	()	()	()	()

	33.	Beni güç durumda bırakacak kararlar vermeye zorlanırım.	()	()	()	()	()
	34.	Mali yük getirecek zararlara uğrarım.	()	()	()	()	()
	35.	Evime, arabama veya eşyalarımın zarar verilir.	()	()	()	()	()
	36.	Sabahları işe gitmek istemem.	()	()	()	()	()
Kişinin Psikolojik ve Fiziksel Sağlığına Saldırımlar	37.	Fizik gücü gerektiren ağır işler yaptırılır.	()	()	()	()	()
	38.	Fiziksel Şiddet tehditleri almırım.	()	()	()	()	()
	39.	Beni sindirmek için hafif Şiddet uygulanır.	()	()	()	()	()
	40.	Fiziksel zararlara uğrarım.	()	()	()	()	()
	41.	Cinsel tacize maruz kalıyorum.	()	()	()	()	()
	42.	İşyerimde kendimi yalnız hissedirim.	()	()	()	()	()
	43.	Psikolojik zararlara uğrarım.	()	()	()	()	()



978-605-7695-48-2

