T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM ANA BİLİM DALI
HALKLA İLİŞKİLER BİLİM DALI

AKADEMİK ALANDA MOBBING VE AKADEMİSYENLERİN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA ŞANLI

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM ANA BİLİM DALI
HALKLA İLİŞKİLER BİLİM DALI

AKADEMİK ALANDA MOBBING VE AKADEMİSYENLERİN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA ŞANLI

Danışman: PROF. DR. YUSUF DEVRAN

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

HALKLA İLİŞKİLER Anabilim Dalı HALKLA İLİŞKİLER Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi Kübra ŞANLI'nın AKADEMİK ALANDA MOBBING VE AKADEMİSYENLERİN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 16.11.2018 tarih ve 2018-32/33 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ...10.../...12.../....2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. YUSUF DEVRAN	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. ALİ MURAT KIRIK	
3.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. İHSAN KARLI	

GENEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kübra Şanlı

Anabilim Dalı : Halkla İlişkiler ve Tanıtım

Programı : Halkla İlişkiler

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Yusuf Devran

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Kasım 2018

Anahtar Kelimeler : Mobbing, iş tatmini, motivasyon, çalışan

ÖZET

AKADEMİK ALANDA MOBBING VE AKADEMİSYENLERİN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Mobbing duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür. Mobbing ile mücadele edilmesi son derece önemlidir çünkü bu sorun sadece kişisel bağlamda kalmayıp toplumsal bir soruna dönüşmektedir. Psikolojik yıldırma sosyal güven ortamını olumsuz etkilemektedir ve kurum ya da örgütlerde verimlilikte azalmalara neden olmaktadır.

Gelişen teknolojik koşulların oluşturduğu rekabet ortamı insan sermayesinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Yetenekli, işini severek yapan üretken bir kişinin bağlı bulunduğu örgüte birçok artı değer kattığı yapılan bir takım çalışmalarla görülmüştür. Bu nedenle konuya ilgi duyan araştırmacı ve uygulamacıların iş tatmini kavramına odaklandıkları görülmektedir.

Bu çalışma mobbingin çalışan tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu nedenle konuyla ilgili araştırmalardan hareketle oluşturulan anket formu 280 akademisyene uygulanmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar cinsiyet, yaş, görev yeri ve unvan değişkenlerine göre frekans dağılımları ortaya dökülerek mobbing ve iş tatmini hakkında analizlere ulaşılmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Kübra Şanlı
Field	: Public Relations and Publicity
Programme	: Public Relations
Supervisor	: Prof. Dr. Yusuf Devran
Degree Awarded and Date	: Master – November 2018
Keywords	: Mobbing, Job satisfaction, motivation, worker

ABSTRACT

MOBBING IN ACADEMIA AND IT EFFECTS ON ACADEMICS EFFICIENCY

Mobbing is an emotional attack. It is a psychological terror that is practised to someone systematicaly with hostile or immoral ways. Struggling with mobbing is important because it is not only a personal problem but it also turns into a social problem.

Psychological mobbing influences social security environment badly and efficiency of foundations and organizations decreases. Competition environment that is created by developing technology reveals the importance of human capital. Research conducted shows that skilled, loving their job and productive people add value to foundations and organizations. Because of this it is understood researchers keen on the subject and appliers focus on job satisfaction.

This work aims to reveal the effect of mobbing on workers' satisfaction. Because of this survey that is prepared from researches was applied on 280 academists. .The replies for the survey questions according to gender, age, place of duty, change of titles being made public with frequency distribution, on mobbing and work satisfaction analysis is reached.

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında değerli bilgi, birikim ve tecrübelerini benimle paylaşan, yol gösterici ve destek olan, kullandığı her kelimenin hayatıma kattığı önemini asla unutmayacağım değerli danışman hocam sayın Prof. Dr. Yusuf Devran'a ve ilgisini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan Doç. Dr. Ali Murat KIRIK'a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca yardım, bilgi ve tecrübeleri ile bana sürekli destek olan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan, eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, her daim yanımda olan aileme de sonsuz teşekkürler ederim.

KÜBRA ŞANLI

İÇİNDEKİLER

ÖZET ii

ABSTRACT iii

ÖNSÖZ iv

İÇİNDEKİLER v

TABLOLAR LİSTESİ vii

ŞEKİLLER LİSTESİ x

GİRİŞ 1

I. BÖLÜM
MOBBING

1.1. Şiddet Kavramı 8

1.2. Mobbingin İşyerlerinde Şiddet Aracı Olarak Kullanımı 9

1.3. Mobbing Tipolojisi 10

1.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar 12

1.4.1. Mobbing Uygulayanlar 12

1.4.2. Mobbing Mağdurları 14

1.4.3. Mobbing Seyircileri 15

1.5. Mobbing Çeşitleri 16

1.6. Mobbingin Mağdurda Neden Olduğu Davranışsal Ve Fiziksel Problemler 18

1.7. Mobbing İle İlgili Bazı Kavramlar Ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi 21

1.7.1. Mobbing ve Zorbalık 21

1.7.2. Mobbing ve Cinsel Taciz 21

1.7.3. Mobbing ve Şiddet 22

1.7.4. Mobbing ve Çatışma 23

II. BÖLÜM

MOBBING, İŞ TATMİNİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

2.1. Genel Olarak İş Tatmini ve Verimlilik Kavramları 25

2.2. İş Tatmini ve Verimliliğe Etki Eden Bireysel Faktörler 31

2.2.1. Cinsiyet 31

2.2.2. Yaş 32

2.2.3. Eğitim 33

2.2.4. Kişilik ve Bireysel Yetenek 34

2.3. İş Tatmini ve Verimliliğin Örgüt İçin Önemi ve Örgütsel Sonuçları 34

2.4. İş Tatmini ve Verimliliğin Birey İçin Önemi ve Bireysel Sonuçları 41

III. BÖLÜM

AKADEMİDE MOBBING

3.1. Mobbing ve Verimlilik ile İlgili Akademisyenler Üzerine Yapılan Araştırmalar 45

IV. BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 52

4.2. Araştırmanın Yöntemi 53

4.2.1. Araştırma Evren ve Örneklem 53

4.2.2. Veri Toplama Tekniği 53

4.3. Araştırma Bulguları ve Yorumları 53

SONUÇ VE TARTIŞMA 83

KAYNAKÇA 87

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Demografik Verilere Göre Dağılım 54

Tablo 2. "İş yerinizde mobbinge maruz kaldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 55

Tablo 3. "İşyerinizde dini ve siyasi görüşünüz eleştiriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 56

Tablo 4. "İşyerinizde özel hayatınız eleştiriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 57

Tablo 5. "Herhangi bir fiziksel kusurunuzla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanılıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 58

Tablo 6. "Çalışma arkadaşlarınıza sizinle iletişim kurulmaması için baskı yapılıp, onların yanında rencide edilmeye çalışılıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 59

Tablo 7. "Yaptığınız işlerle ilgili sürekli olumsuz yönde eleştirilip, iş arkadaşlarınızla ortak yürüttüğünüz çalışmaların olumsuz sonuçlarından sadece siz mi sorumlu tutuluyorsunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 60

Tablo 8. "Yaptığınız çalışmalar sürekli kontrol edilip, bu kontrol edilme işi de sizden daha düşük statüdeki kişiler tarafından mı yapılıyor?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 61

Tablo 9. "Yaşadığınız mobbing sonucu çalıştığınız kurumda sizinle ilgili doğru olmayan söylentiler çıkıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 62

Tablo 10. "Kapasitenizin üstünde veya altında işlerden sorumlu tutuluyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 63

Tablo 11. "Kurumunuzda sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 64

Tablo 12. "Daha önce sorumlu olduğunuz işler sizden alınıp daha düşük pozisyonda birine veriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 65

Tablo 13. "Kurumunuzda çalışma arkadaşlarınız tarafından dışlandığınız oldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 66

Tablo 14. "Toplantı ve sosyal aktiviteler olduğunda size haber veriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 67

Tablo 15. "Fikirleriniz genelde reddedilip, sözünüz sürekli kesiliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 68

Tablo 16. "Çalıştığınız kurumda akademik kariyer olarak ilerleyemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 69

Tablo 17. "Yaşadığınız mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygunuzun azaldığını düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 70

Tablo 18. "Bulunduğunuz pozisyona başkasının getirileceğini düşündüğünüz için mi mobbinge uğradığınızı düşünüyorsunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 71

Tablo 19. "İşinizden ayrılmanız için psikolojik baskıya maruz kalıyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 72

Tablo 20. "Psikolojik sorununuz olduğu veya psikiyatrik tedavi almanız konusunda çalışma arkadaşlarınız tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 73

Tablo 21. "Psikolojik şiddete maruz kaldığınızı aile ve yakın arkadaşlarınızla paylaştınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 74

Tablo 22. "Yaşadığınız mobbingden dolayı aile içi ilişkileriniz bozuldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 75

Tablo 23. "Aşırı stres ve yaşadığınız mobbingin işinizdeki verimliliği azalttığını düşünüyor musunuz ?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 76

Tablo 24. "Yaşadığınız mobbing işinize konsantre olma konusunda sorun yaratıyor mu ve bu durum çalışma performansınızda düşüşe neden oluyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 77

Tablo 25. "Yaşadığınız mobbing dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldınız mı ya da yıllık izne çıktınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 78

Tablo 26. "Yaşamınızın büyük bir kısmını yaşadığınız mobbinge ayırdığınızdan dolayı gündelik yaşamınıza yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 79

Tablo 27. "Yaşadığınız mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 80

Tablo 28. "Yaşadığınız mobbing sizde herhangi bir sağlık sorununa neden oldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 81

Tablo 29. "Yaşadığınız mobbingden dolayı sigara, alkol veya madde kullanımına başladınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi 82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Yerlerinde Uygulanan Mobbing Davranışları 10

Şekil 2. Mobbing Sonuçları 20

Şekil 3. İş Yerlerinde Mobbing Nedenleri 37

GİRİŞ

Bireylerin gündelik yaşantılarının önemli bir bölümü çalıştıkları iş yerlerinde geçmektedir. Bireyler bazı durumlarda aileleri ve sosyal çevrelerinde yer alan yakınlarından daha çok iş arkadaşları ile zaman geçirebilmektedir. Çalışma hayatının kendine özgü hususları mevcuttur. Bu hususlardan en başta gelenleri iş yaşamının rekabetçi, acımasız, kar amacına yönelik hırslı davranışların sergilendiği stresli bir ortam olmasıdır.

Çalışma hayatında pek çok çalışan, bazı nahoş tutum ve davranışlarla, baskılar veya hakaretlere uğramaktadır. Bu tutum ve davranışların tamamı mobbing olarak tanımlanamaz. İş yerlerinde mobbing oluşum süreci, neden ve süreç bakımından ayrı değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Bu kavram, benzeri kavramlarla çoğu zaman karıştırılabilmektedir. Mobbinge karşı alınacak tedbirler bakımından bu kavramın iyi anlaşılması ve benzer kavramlardan ayırt edilmesi gerekmektedir.

Mobbingi, bireylere yönelik sistematik bir şekilde yinelenen, korkutma, aşağılama, yıldırma ve duygusal şiddet gibi ahlaka aykırı davranışlar şeklinde tanımlamak mümkündür. Mobbing, çağdaş toplumda ve çalışma yaşamında herkesin rastlayabileceği bir durum olup hemen her iş dalında görülebilir. Bu durum mağdurun fiziki ve ruhsal duygu düzeyini etkiler ve verimli çalışma ortamının zarar görmesine neden olur. Sonuçta da işten ayrılma gibi durumları beraberinde getirir. Ülkemizde de bu kavrama son yıllarda verilen önem artmakta ve bu alanda yapılan çalışmaların sayısında gözle görülür bir artış görülmektedir. Bunun yanında yapılan çalışmaların teorik çerçeveyle sınırlı tutulması bu alanda yapılan çalışmaların eksik tarafını oluşturmaktadır. Bu nedenle saha çalışmalarının daha fazla yapılması gerekmektedir.

Esasen iş yerlerinde fiziksel ve psikolojik şiddetin eskiden beri uygulandığı bilinmektedir. Ancak bu alana yönelim ve konuya yaklaşımın çalışan lehine olması eskiye dayanmamaktadır. Bilhassa mobbing kavramının kabul görmesi ve literatürde kendisine araştırma alanı bulması 1980'li yıllardan itibaren mümkün olabilmiştir. Fiziksel şiddetten daha zararlı bir şiddet türü olarak kişi üzerinde telafisi zor yıkımlara sebep olabilen mobbing kavramının bu açıdan incelenmesi son derece önemlidir.

1980'li yıllardan itibaren gelişen teknolojinin ve toplumsal yaşamda meydana gelen gelişmelerin mobbing kavramına olan ilgiye arttırdığı görülmüştür. Küreselleşen dünya düzeninde örgütsel yapıların güçlenmesi ve çalışanların bulunduğu kuruluşların haklarının savunulmasının önemi geniş kitleler tarafından kabul görmeye başlamıştır. Modern toplumlarda bu etkileşim sürecinin daha hızlı gerçekleştiği görülürken geri kalmış toplumlarda halen bazı aksaklıkların görüldüğü bilinmektedir. Mobbing uygulamalarının şiddetten sayılmadığı toplumların mevcudiyeti maalesef günümüzde bu alandaki çalışmaların yetersizliğini göstermektedir.

Mobbing uygulamasının sadece buna maruz kalan kişiye zarar verdiği söylenemez. Bunun yanında bu uygulamanın iş yerindeki verimliliği, çalışanın arkadaşlarını ve iş yeri ortamını olumsuz etkilediği söylenebilir. İş yeri verimliliğinin düşmesinin de dolaylı olarak işverene zarar verdiği açıktır. Geniş çerçevede düşünüldüğünde mobbing uygulamasının toplumun genelini olumsuz etkilediği söylenebilir. Günümüzde fiziksel şiddetin yasalar karşısında suç olarak kabul edilmesi ve belirli yaptırımlara tabii kılınması iş yerlerindeki fiziksel şiddetin belli ölçüde önüne geçmektedir. Ancak mobbing ölçülmesi ve tespit edilmesi zor bir şiddet türü olduğundan ve yasal dayanakları zayıf kaldığından iş yaşamında sayısal olarak daha çok görülmektedir.

Mobbing uygulamaları dolaylı ya da doğrudan yapılabilir. Ancak iş yerindeki uygulamaların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için planlı, bilinçli, belli amaç doğrultusunda ve saldırgan bir biçimde yapılması gerekmektedir. Bu nedenlerin yerine getirilmesi sonucunda ortaya çıkan mobbing uygulamalarının çalışanların ruhsal yapılarını bozması neticesini doğurduğu görülmektedir.

Dünya genelinde son yirmi yıldır mobbing uygulamaları konusunda çok sayıda kavramsal ve kuramsal çalışmalar yapılarak konunun anlam ve önemi belirtilmiştir. Buna rağmen kamuoyunda, mobbing hususunda yeterli seviyeye ulaşabilecek bir farkındalık ve bilgilendirme sağlanamamıştır.

Mobbing konusu; birey, grup ve toplum üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. Bu konuda kamuoyunun farkındalığa sahip olduğu ve konuyla alakalı

hukuksal düzenlemeler ile cezai yaptırımların bulunduğu ülkelere bakıldığında en sistematik araştırmaların İskandinav ülkelerinde yapıldığı görülmektedir.

2000'li yılların başlarında Türkiye'de, iş yerinde mobbing hususu tartışılmaya başlanmıştır. Başlangıçta kavramsal boyutta yürütülen çalışmalar son yıllarda bu sorunla alakalı araştırmalarla beraber derinleştirilmiştir. Bu artışlar her ne kadar olumlu gelişme sayılsa da Türkiye'de mobbing konusunda kamuoyunun bilgilendirilmesi ve farkındalık oluşturulması için daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışmada mobbing kavramı üzerinde detaylı bir şekilde durulmuş ve konunun kavramsal alt yapısı incelenmiştir. Yerli ve yabancı kaynakların detaylı taraması yapılarak mobbing uygulamalarının dünyada ve ülkemizde ne ölçüde bilindiği ve ne gibi önlemlerin alındığı üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde literatürde mobbing kavramı, ikinci bölümde mobbing, iş tatmini ve verimlilik ilişkisi, üçüncü bölümde akademide mobbing ve son bölümde ise iki yüz seksen akademisyenin katıldığı anket çalışması ile mobbingin kişide neden olduğu problemler ve bu problemlerin çalışanların iş tatmini ve verimliliğine etkilerini incelemek amacıyla, ''İş yerinizde mobbinge maruz kalıyor musunuz?, İş yerinizde dini ve siyasi görüşünüz, özel hayatınız eleştiriliyor mu?, Herhangi bir fiziksel kusurunuzla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanılıyor mu?, Çalışma arkadaşlarınıza sizinle iletişim kurulmaması için baskı yapılıp, onların yanında rencide edilmeye çalışılıyor musunuz?, Yaptığınız işlerle ilgili olumsuz yönde eleştirilip, iş arkadaşlarınızla ortak yürüttüğünüz çalışmaların olumsuz sonuçlarından sadece siz mi sorumlu tutuluyorsunuz?, Yaptığınız çalışmalar sürekli kontrol edilip, bu kontrol edilme işi de sizden daha düşük statüdeki kişiler tarafından mı yapılıyor?, Yaşadığınız mobbing sonucu çalıştığınız kurumda sizinle ilgili doğru olmayan söylentiler çıkıyor mu?, Kapasitenizin üstünde veya altında işlerden sorumlu tutuluyor musunuz?, Kurumunuzda sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldınız mı?, Daha önce sorumlu olduğunuz işler sizden alınıp daha düşük pozisyonda birine veriliyor mu?, Kurumunuzda çalışma arkadaşlarınız tarafından dışlandığınız oldu mu?, Toplantı ve sosyal aktiviteler olduğunda size haber veriliyor mu?, Fikirleriniz genelde reddedilip, sözünüz sürekli kesiliyor mu?, Çalıştığınız kurumda akademik kariyer olarak

ilerleyemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?, Yaşadığınız mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygunuzun azaldığını düşünüyor musunuz?, Bulunduğunuz pozisyona başkasının getirileceğini düşündüğünüz için mi mobbinge uğradığınızı düşünüyorsunuz?, İşinizden ayrılmanız için psikolojik baskıya maruz kalıyor musunuz?, Psikolojik sorununuz olduğu veya psikiyatrik tedavi almanız konusunda çalışma arkadaşlarınız tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldınız mı?, Mobbinge maruz kaldığınızı aile ve yakın arkadaşlarınızla paylaştınız mı?, Yaşadığınız mobbingden dolayı aile içi ilişkileriniz bozuldu mu?, Aşırı stres ve yaşadığınız mobbingin işinizdeki verimliliği azalttığını düşünüyor musunuz?, Yaşadığınız mobbing işinize konsantre olma konusunda sorun yaratıyor mu ve bu durum çalışma performansınızda düşüşe neden oluyor mu?, Yaşadığınız mobbingden dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldınız mı ya da yıllık izine çıktınız mı?, Yaşamınızın büyük bir kısmını yaşadığınız mobbinge ayırdığınızdan dolayı gündelik yaşamınıza yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?, Yaşadığınız mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadınız mı?, Yaşadığınız mobbing sizde herhangi bir sağlık sorununa neden oldu mu?, Yaşadığınız mobbingden dolayı sigara, alkol veya madde kullanımına başladınız mı? Sorularına cevap aranmaya çalışılmıştır.

I. BÖLÜM

MOBBING

Latince ‘kararsız kalabalık’ anlamına gelmekte olan ‘Mob’ eylemi ‘mobile vulgus’ sözcüğünden türetilmiştir ve İngilizce’de ise 1584 yılından itibaren kullanılmaktadır.

İngilizce’de mob kelimesi fiil olarak; bir alanda toplanıp bir araya gelmek, topluca saldırıya geçmek, rahatsızlık vermek, etrafını çevirmek ve merak içerisinde çevresini kuşatmak anlamlarına gelmektedir. İsim olarak incelendiğinde ise; insan kalabalığı, çete, topluluk, paspas, ayak takımı ve eşkıya takımı gibi anlamlara gelmektedir (Gün, 2010, s.15).

İtalya’nın Bologna şehrinde çalışmalarına devam eden ve bunun yanında ülkede kurulan ilk mobbing derneğinde (PRIMA) kurucu olarak rol alan Alman vatandaşı bir iş psikoloğu Herald Ege, mobbingi; yuvasını muhafaza etmek amacıyla saldırganların çevresinde uçan kuşların hareketlerini tasvir etmek maksadıyla 19. yüzyılda biyologlarca ortaya atılan bir terim olarak tanımlamaktadır (Tınaz, 2011, s.10).

Daha sonra ise mobbing kavramını 1960’larda Nobel Ödülü alan Konrad Lorenz kullanmıştır. Konrad Lorenz bu kavramı hayvanların davranışlarını analiz etmek ve bir yabancı ya da avlanan bir düşmanı fark ettiklerinde uzaklaştırmak için yaptıklarını tanımlamada kullanmıştır (Çögenli&Asunakutlu, 2016, s.20, Davenport vd., 2014, s.19). Konrad Lorenz tarafından kullanılması sonucu popülerleşen mobbing kavramı ilerleyen yıllarda grup dışına atılma ve dışlanma durumlarını ifade etmek için kullanılmıştır.

Mobbing kavramını hayvanlar âlemi dışındaki olayları anlatmak için kullanan ilk bilim insanı İsveçli hekim Peter Paul Heinemann olmuştur. Heinemann mobbingi; bir grup çocuğun, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı tavır olarak ona zarar vermesi ve saldırgan davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanmıştır (Gün, 2010, s.25, Tınaz, 2011, s.11).

Dr. Carrol Brodsky, ABD'li bir psikiyatrist ve antropologdur. Brodsky, 1976 yılında California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ile Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak "The Harassed Worker" isimli kitabı yazmıştır. Bu kitapta kısmen de olsa mobbingden bahsetmiştir (Güngör, 2008, s.6). Bu bağlamda mobbing terimi ilk kez Brodsky tarafından günümüzdeki anlamına yakın şekilde kullanılmış fakat bu konuları mobbing kapsamında detaylı olarak inceleyememiştir. Brodsky'ın çalışmasında, bir çalışanın günlük hayatında yaşadığı güçlüklerin o çalışanda oluşturduğu stres üzerinde durduğu görülmektedir (Leymann, 1996, s.168). Heinz Leymann ise 1980'li yıllarda mobbingi günümüzdeki anlamıyla ilk kez kullanan kişi olmuştur.

Leymann'a göre mobbing; bir ya da daha fazla kişi tarafından başka bir kişiye yönelik olarak sistematik şekilde gerçekleştirilen düşmanca ve ahlakdışı iletişim, psikolojik terördür (Davenport vd., 2014, s.21).

Leymann mobbing konusunu Almanya'da halkın bilgisine sundu ve işyerindeki psikolojik saldırıya yönelik en büyük adım 1992 yılında Leymann'ın yardımıyla Almanya'da ilk mobbing derneğinin açılmasıyla olmuştur (Gökçe, 2008, s.18).

Leymann'dan sonra 1988'de Andrea Adams isimli gazeteci BBC'de bir televizyon programı yaparak mobbing kavramını halkın bilgisine sunmuş fakat Adams bullying (zorbalık) ifadesini kullanmayı tercih etmiştir. 1992 yılında Adams, "Bullying At Work: How to Confront and Overcome It (İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri)" isimli bir kitap yazmıştır. Adams bu kitapta, işyerlerinde var olan zorbalık hususunu, yönetimin rızasıyla "sürekli kusur bulma" ile "insanları küçümseme" anlamlarında kullanmıştır (Davenport vd., 2014, s.21, Gökçe, 2008, s.17). Mobbing mağdurlarına yardım etmek amacıyla 1997'de Andrea Adams isimli bir dernek kurulmuştur.

Adams'ın ardından İngiliz bir yazar olan Tim Field tarafından "Bully in Sight'' (Görünürdeki Zorba) isimli kitap yayımlanmıştır. Field ise kavramı; ''hedef kişinin

kendine özgüvenine ve özsaygısına karşı devamlılık arz eden acımasız bir saldırı'' şeklinde tanımlamıştır.

Mobbing kavramsal olarak tam anlamıyla Türkçe'ye çevrilemediği için onun karşılığı olarak çeşitli kavramlar kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.20). Mobbing üzerine çalışma gerçekleştirenler bu kavramı Türkçe karşılığıyla iş yerinde psikolojik taciz/terör/şiddet ya da iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde zorbalık/yıldırma kelimeleriyle ifade etmektedirler (Tınaz, 2011, s.17-18).

Zaman içinde yapılan araştırmanın artması ve genişlemesi sonucu kavram karmaşasını engellemek için Türk Dil Kurumu, mobbing kavramını dilimize çevirmiştir. TDK (Türk Dil Kurumu) tanımına baktığımızda "mobbing" kavramının "bezdiri" olarak çevrildiği görülmektedir. TDK'ya göre bezdiri yani mobbing; işyerleri, okullar vb. ortamlar içerisinde bulunan kişileri kolay yoldan sindirme, dışlama, itibarsızlaştırma (TDK, 29.07.2013) şeklinde davranışlar gösterme ve toplumdaki insanlara belirli bir kişiye hedeflenerek ve sistematik olarak çalışmalarını engelleme şeklinde tanımlanmaktadır. Ben de çalışmamda genel olarak herkes tarafından tercih edilen ve tüm dünyada geçerliliği olan mobbing kavramını kullanacağım.

Mobbingin değişmeyen en önemli özelliği iş yerinde gerçekleştiriliyor olmasıdır. Mobbing iş hayatında rekabetin artmasından dolayı gün geçtikçe büyük bir sorun haline gelmiştir ve bunun en büyük nedeni Türkiye'de ki hiyerarşik yapılanmanın çok fazla olmasıdır. Amaç; kişiyi savunmasız bırakıp çalışma hayatından uzaklaştırmaktır.

Kişilerin yasalar ve kurumlar tarafından korunmaması, kurumların bu kavramdan haberdar olmamaları mobbing uygulayıcılarının elini güçlendirmektedir.

Mağdurların sayısı gün geçtikçe arttığından dolayı özellikle 2000'li yılların başlarından sonra mobbing derhal çözülmesi gereken bir problem olarak işyerlerinde ele alınmaya ve çözüm bulunmaya başlanmıştır ve 2011 yılında yayınlanan Başbakanlık Genelgesi'yle idari mevzuatın bir parçası olmuştur.

İş yerlerinde yaşanan olumsuz durumların 'mobbing' sayılabilmesi için ne yapıldığı değil 'sıklık' ve 'süreklilik' kavramları belirleyici rol oynamaktadır.

Leymann'a göre iş yerindeki olumsuz davranışların mobbing olarak adlandırılabilmesi için bazı özellikleri bulunmalıdır. Bu özellikler ise; haftada en az bir kez yapılması, en az altı ay süreyle devam etmesi, belli bir hedefe yönelmesi ve mobbinge maruz bırakılan mağdur kişinin bu olumsuz davranışlarla baş etmekte zorlanmasıdır (Solmuş, 2005, s.2).

1.1. Şiddet Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü şiddeti, fiziksel gücün başka bir kişiye uygulanması nedeniyle güce maruz kalan kişinin yaralanması, ölmesi ve psikolojik bir zarara uğraması veya uğrama ihtimalinin bulunması durumu şeklinde tanımlamaktadır. (https://www.evrensel.net/haber/135132/who-dan-siddet-raporu).

Şiddet olgusu, insanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu olgu, pek çok bireysel ve toplumsal öğeyi barındırır. Bu bağlamda karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Karmaşık yapısından dolayı şiddet olgusunun tam olarak çerçevesini çizmek kolay değildir (Tutar, 2004, s.41).

Şiddet genellikle beş başlık altında toplanabilir. Bunlar; fiziksel, cinsel, duygusal, ekonomik ve siber şiddettir.

Gündelik yaşamda kişilerin en sık karşılaştığı ve bireyde derin ve büyük hasarlara neden olan duygusal şiddettir.

Şiddet kavramı ile ilgili günümüzde çeşitli modellemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu modellemelerden en bilineni ise ekolojik modeldir. Bu modele göre şiddetin kişisel sebepleri yanında sosyolojik etkenlerinin üzerinde durulması gerekmektedir. Kişisel etkenler şiddetin önlenmesi bakımından yetersiz kalabilmektedir. Şiddetin önlenebilmesi için ise konunun kaynağına inilmeli ve sosyolojik alt yapı belirlenebilmelidir (Heise, 1998, s.267).

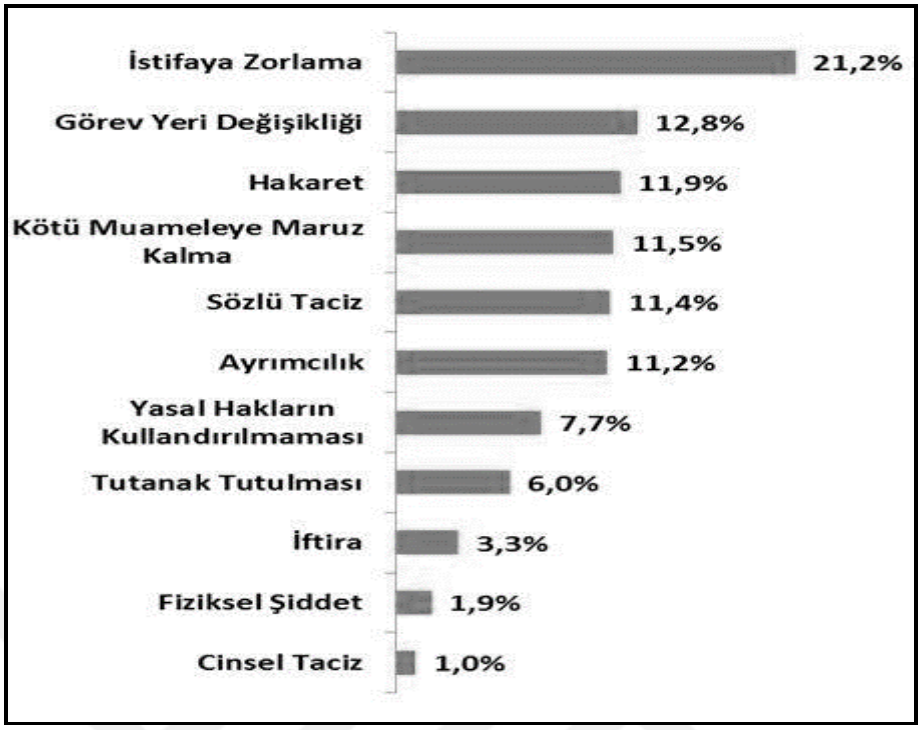
1.2. Mobbingin İşyerlerinde Şiddet Aracı Olarak Kullanımı

İnsanoğlu var olduğu andan itibaren rekabetçi ruh haline sahiptir. Kaybetme korkusu yaşadığından bulunduğu pozisyonu korumak amacıyla kendisinden daha iyi olanı ilgili ortamdan uzaklaştırmak ister ve bunun için de çeşitli yollara başvurur.

Kamu kurumları ve özel kurumlarda, yasal düzenlemeler nedeniyle kaba şiddet uygulanamamaktadır. Ancak bu durum zamanla mobbing uygulamasını yaygınlaştırmıştır (Tınaz, 2011, s.50).

Mobbing her işyerinde ve her türlü kuruluşta olabilmektedir. Ancak İskandinavya'da bu konuda araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında kar amacı gütmeyen örgütlerle, okullar ve sağlık sektöründe yaşanan mobbing eylemlerinin büyük firmalarda yaşanan mobbing eylemlerinden daha çok olduğunu ortaya koymuştur (Davenport vd., 2014, s.46).

İşyeri şiddeti çok çeşitli davranış çeşitlerini içermektedir. Bununla birlikte genel olarak iş yeri şiddetine örnek olabilecek davranışlara bakacak olursak; kin duymak, acımasız davranışlar, kasıtlı olarak yapılan kötü niyetli davranışlar, aşağılayıcı davranışlar, sarsmak, güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek, zorbalık, tecavüz, soygun, dayak, mobbing, eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek, din ve ırkla ilgili taciz, rahatsız edici mesajlar bırakmak, iş araç – gereçleri ya da iş gerekliliklerıyle alakalı engellemeler, küfür etmek, bağırmak, lakap takmak, sosyal ve kişisel mesafe koymak, cinsel imalarda bulunmak, jestler, bakışla, imalar yoluyla mağdurla ilişki kurmanın reddedilmesi vs. (Tınaz,2011, s.45-47, Ural ve Özteke, 2007, s.3, Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011, s.142, Atalay, 2010, s.17).



Şekil 1. İş Yerlerinde Uygulanan Mobbing Davranışları

Kaynak: SÇY, 2017 http://www.meslekhastaligi.org/mobbing-ile-mucadele-dernegi-mobbing-magduru-isciler-icin-yasal-yollar-acik/

Kıskançlık, çocukluk travmaları, başa çıkamadıkları çeşitli olayların kurbanı olmaları, örgütsel adaletsizlikler (Davenport vd., 2014, s.61), şiddetten keyif alma ve acıma duygusundan yoksun olma, korkaklık ve yetiştirilme şekli (Çobanoğlu, 2005, s.34), işte ilerleme için rekabet, yetersiz yönetici (Vartia, 1996, s.203), kendi üstünlüklerini kabul ettirmek (Gün, 2010, s.41), işletmelerdeki ödüllendirme sistemi (Salin, 2003, s.18), yöneticilerin koydukları hedefleri başarabilme hırsı, dini, siyasi, kültürel ve bireysel sebepler iş yerlerinde mobbingin uygulanmasına neden olabilmektedir.

1.3. Mobbing Tipolojisi

Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlayarak bu davranışları özelliklerine göre beş grupta toplamıştır (Davenport vd., 2014, s.34-37).

1. Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek: Bu gruptaki davranışlar; kişinin kendini gösterme olanaklarının yöneticisi tarafından

sekteye uğratılması, sözünün devamlı şekilde kesilmesi, kişinin kendisini gösterme olanaklarının meslektaşları ya da birlikte çalıştığı kişiler tarafından kısıtlanması, kişiye bağırılması ve yüksek sesle azarlanması, kişinin yaptığı işin devamlı suretle eleştirilmesi, kişinin telefon aracılığıyla rahatsız edilmesi, kişinin sözlü ve/veya yazılı şekilde tehditler alması, jest, ima ve bakış yoluyla kişi ile ilişki kurulmasının reddedilmesi gibidir.

2. Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar: Bu gruptaki davranışlar; kişinin çevresindeki insanların onunla konuşması ve başkalarının da kişiye ulaşmasının engellenmesi, kişiye diğerlerinden ayrılmış bir çalışma ortamı verilmesi, kişinin meslektaşlarının onunla konuşmasının yasaklanması, kişiye karşı orada değilmişçesine davranılması gibidir.

3. Grup: İtibara Saldırılar: Bu gruptaki davranışlar; kişinin arkasından kötü şekilde konuşulması, kişi ile ilgili gerçek olmayan söylentilerin duyurulması, kişinin komik hale düşürülmesi, kişiye akıl hastası gibi davranış sergilenmesi, psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi amacıyla kişiye baskı kurulması, kişinin engeliyle dalga geçilmesi, küçük düşürmek amacıyla kişinin yürüyüşünün, sesinin ya da jestlerinin taklit edilmesi, kişinin dini veya siyasi görüşü ile dalga geçilmesi, kişinin özel yaşamı ile dalga geçilmesi, kişinin milliyeti ile dalga geçilmesi, kişinin kendine olan güvenini olumsuz şekilde etkileyecek bir işi yapmaya zorlanması, kişinin işyerindeki gayretlerinin hatalı veya aşağılayıcı biçimde yargılanması, kişinin kararlarının sürekli sorgulanması, kişinin küçük düşürücü isimlerle anılması, kişinin cinsel imalara maruz kalması gibidir.

4. Grup: Kişinin Hayat Kalitesi ve Mesleki Haline Saldırılar: Bu gruptaki davranışlar; kişiye özel görev verilmemesi, kişiye verilen işlerin sonradan alınması, kişiye sonucu olmayan anlamsız işler verilmesi, kişiye sahip olduğu yetenekten daha azının yetebileceği işlerin verilmesi, kişinin yaptığı işin devamlı olarak değiştirilmesi, kişiye kendine olan güvenini olumsuz yönde etkileyecek işlerin verilmesi, kişiye itibarını sarsacak derecede işlerin verilmesi, kişiye mali yük oluşturacak zararlara sebebiyet verilmesi, kişinin evine veya iş yerine zarar verilmesi gibidir.

5. Grup: Kişinin Sağlığına Karşı Yapılan Saldırılar: Bu gruptaki davranışlar; kişinin fiziksel bakımdan ağır işler yapmaya zorlanması, kişiye fiziksel olarak şiddet yapılabileceğine yönelik tehditlerin gerçekleştirilmesi, kişiye gözünü korkutma amacıyla hafif dereceli şiddet uygulanması, kişiye fiziksel olarak zarar verilmesi, kişiden doğrudan doğruya cinsel taciz uygulanması gibidir.

Bunların dışında teorik anlamda mobbing uygulamalarına; işle ilgili davranışlar içeren mobbing uygulamaları, sosyal yapıdan soyutlama yoluyla mobbing uygulanması, dedikodu ve kişinin çekiştirilmesi, sözlü taciz ve tehditler ve buna benzer davranışlar şeklinde de iş yaşamında karşılaşılabildiği görülmektedir (Einarsen, 1999, s.18).

1.4. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing çalışma ortamlarında gerçekleşen ve herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Neden var olduğuna dair kimsenin tam olarak fikri yoktur fakat mobbing uygulayan kişi ya da olanları izleyen kişi bir süre sonra mobbing uygulanan ya da sadece izleyici olarak duruma sessiz kalan kişi ise mobbing uygulayıcısı olabilir.

Bu süreçte rol alanlar 3'e ayrılır:

1) Mobbing uygulayanlar

2) Mobbing kurbanları

3) Mobbing seyircileri

1.4.1. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayanlar genellikle kıskançlık duygusuna sahiptirler ve duygusal zekâya sahip değildirler, statülerini kaybetmekten korkarlar ve saldırılara karşı sürekli olarak açıktırlar (Szigety, 2010, s.420). Konuyla ilgili yazar ve araştırmacılar genel olarak dokuz tane olası mobbingci profili tanımlamışlardır (Yavuz ve Başar, 2014, s.24).

1) Narsist Mobbingciler: Klinik anlamda sosyal özürlülüğü bulunan, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanma konusunda kendini yetkili

gören, gösterişli hayal ortamında yaşayan; kendini başkalarından üstün gören ve bunun başkaları tarafından da kabul görmesini isteyen kişilerdir.

2) Hiddetli, Bağırgan Mobbingciler: Tipik mobbingciler bunlardır. Karakterlerinden dolayı duygularını kontrol edemezler. Sebepsiz yere çevresindekilere bağırarak küfür ederler. Çevresindekilerin duygu ve düşüncelerini aşağılarlar. Çevresindekileri işlerini kaybetmekle ya da işlerini değiştirmekle tehdit ederler.

3) İki Yüzlü Mobbingciler: Kendilerini olduğundan daha üstün göstermek istemektedirler. Bu mobbingi uygulayan kişilerin davranışlarında iki yüzlülük vardır. Üstlerine karşı aşırı yaranmacı, onursuz ve sahtekârca davranırlar. Başkalarının arkasından işler çevirirler ancak iyi biri gibi davranırlar. Bazen arkadaşlık ve sevecenlik gösterirler. Bu arkadaşlık ve sevecenlik, yaptıkları kötü davranışların ilerde kendisine karşı kullanılmasını engellemek içindir.

4) Megaloman Mobbingciler: Hedef seçtikleri kişilere devamlı olarak kendilerinin üst olduğunu kabul ettirmeye çalışırlar. Hedef aldıkları kişiyle devamlı olarak kendilerini karşılaştırırlar ve o kişilerin kişiliğine, mesleki onuruna lekeleyici ve aşağılayıcı davranışlar yöneltirler. Bu şekilde kendi değerlerinin yüceleceğini, yerlerini garantileyeceklerini ve güçlerini arttıracaklarını zannederler.

5) Eleştirici Mobbingciler: Suçlayıcı ve yargılayıcıdırlar. Sürekli olumsuz senaryolar üretirler. Düşmanlık duyguları yüksektir. Mağduru küçük düşürmekten geri durmazlar.

6) Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler: Tüm olumsuz duygular, tüm yetersizlikler ya da kötü deneyimleri diğer kişilere yüklemektedirler. Diğer kişilerin benzer sorunları ve olumsuz duyguları yaşamadıklarını düşündüklerinden onları kendisinin düşmanı olarak görürler.

7) Dalkavuk Mobbingciler: Kendisinden zayıf kişilere karşı zalim olup, kendisinden güçlü kişilere karşı itaatkardırlar. Bunlar çevreleriyle barışık olmadığı gibi kendileriyle de barışık değillerdir.

8) Korkak Mobbingciler: Mobbingcilerin davranışlarının geneli güvensizlik ile korku nedeniyle ortaya çıkan kıskançlık ve hasetten kaynaklanmaktadır. Hiç kimsenin kendisinden daha iyi ve başarılı olacağını kabul edemez, pozisyonu için tehlike olarak algılar.

9) Paranoid Baskıcı Ruh Haline Sahip Mobbingciler: İnsanların kendilerine karşı komplo hazırladıklarına dair devamlı şüphe etmektedirler. Her şeyden ve herkesten şüphelenirler.

1.4.2. Mobbing Mağdurları

TBMM İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyonu tarafından hazırlanan 2011 yılının Nisan ayı raporuna göre; mağdurlar haklarını aramaktan çekinen, çatışmadan kaçan, dürüst ve iyi niyetli kişiler olarak görülmektedir.

İçe dönük (nevrotik) kişilik özelliklerine sahip insanlar katı, endişeli, iletişime genel olarak kapalı, ağırbaşlı, asosyal, fazla kontrollü ve her şeyi kendisiyle alakalı sanma özellikleri gösterirler. Nevrotik kişilikteki insanlar daha az esnek ve daha katıdır. Bu nedenle mobbinge karşı daha yüksek direnç göstermeleri beklenir (Tutar, 2004, s.180).

Szigety (2010, s.421), mobbingin genellikle organize bir şekilde üretilmemiş üretim veya çalışma yöntemlerine ve yetersiz veya dikkatsiz yönetime sahip iş ortamlarında bulunduğunu ve mobbing kurbanlarının genellikle "zeka, yetkinlik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve özveriyi gösteren istisnai bireyler" olduğunu düşünmektedir.

Mağdurların ortak özellikleri genellikle çalışkan, idealist, kendilerine güvenen, dürüst, iş yerleriyle özdeşleşmiş (Leymann, 1996, s.251), sadakat (Tutar, 2015, s.19) ve aidiyet duyguları yüksek, zeki, kendilerine saygı duyan ve yetkinlik düzeyleri yüksek (Ergenekon, 2018, s.35), örgütün hedeflerine ve saygınlığına inanan ve katkıda bulunan, adalet duyguları çevrelerindeki kişilere göre gelişmiş (Gökçe, 2008, s.52), utanma duyguları fazla (Gün, 2010, s.76), ahlaklı, zaman kontrolleri iyi olan, gayretli,

alçakgönüllü, kişisel gelişimlere açık olan, yaptıklarını sık sık gözden geçirip kendilerini eleştirebilen ve yaratıcı kişiler olmalarıdır.

Çalışma hayatları başarılarla doludur. Yöneticiler veya yakın çalışma arkadaşları tarafından dahi ortak hedef haline gelirler ve başarıları engellenmeye çalışılır. Bu kişilerin başarılarından korkulduğu için çalışma arkadaşları ya da yöneticileri tarafından mobbinge maruz kalırlar. Mobbing uygulayanların ya da seyircilerin amacı bu kişi ya da kişilerin işten ayrılmasını gerçekleştirmektir.

Bununla birlikte Bultena ve Whatcott'a göre (2008, s.58), mobbing kurbanlarının zayıf, utangaç ya da pasif olduklarını düşünmek bir hatadır, mağdurlar genellikle daha az başarılı meslektaşları için tehlikeli olabilen iyi birer oyuncu, zeki, yetkin ve yaratıcı insanlardır.

Mobbing çalışma hayatında herkesin başına gelebilmektedir ancak araştırmalar mobbinge maruz kalan insanların zeka, dürüstlük, yaratıcılık ve başarı yönünden olumlu bir tabloya sahip olduklarını ve bu yüzden zorbalığa maruz kaldıklarını göstermektedir.

1.4.3. Mobbing Seyircileri

Bu kişiler işyerinde gerçekleşen olaylar karşısında genellikle sessiz kalmayı tercih ederler ve bunlara dolaylı mobbingciler de denilebilir.

Bu gruptaki kişileri sergiledikleri davranışlara göre beş gruba ayrılır (Tınaz, 2011, s.117-119):

a) Diplomatik İzleyici: Daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Alınacak kararlarda onun fikrinin önem taşıması durumu bazen başkalarının kıskançlığına neden olabilir. Böyle bir izleyici örgütte aldığı tepkiler, ileride kurban konumunda olma tehlikesine sebebiyet verebilecektir.

b) Yardakçı İzleyici: Kendisini güvenilir bir iş arkadaşı olarak gösterir. Ancak amiri başka birine mobbing uygularsa bunu anladığı zaman amirine destek olmaktan çekinmeyecektir.

c) Fazla İlgili İzleyici: Başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girme çabasındadır. Kurban zamanla rahatsız olup kaçış yolları arar ve bu kişiyi ikinci mobbingci olarak kabul eder.

d) Birşeye Karışmayan İzleyici: İyi ya da kötü olsun olan bitenlerden uzak durma gayretindedir. Konuyla alakalı fikirde bulunmaz.

e) İki Yüzlü Yılan İzleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey gibidir. Ancak bir görüş ve düşünceye hizmet eder. Neticede mobbingciye destek olur ya da kendine de mobbing uygulanacağı endişesiyle kurbana yardımı reddeder.

1.5. Mobbing Çeşitleri

Çalışma ortamlarında mobbing üç şekilde gerçekleşmektedir (Tümer, 2013, s.21).

1) Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

2) Eşdeğerler Arasında Mobbing

3) Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

1) Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing: Hiyerarşik mobbing olarak da adlandırılır (Tümer, 2013, s.22).

En sık rastlanan mobbing türüdür. Yöneticiler başarıları ve performanslarından dolayı ileride kendilerine rakip olabilecek çalışanlarını sindirmek, otoritelerini sağlamlaştırmak ya da kurumdan uzaklaştırmak için elindeki var olan mevcut gücü de kullanarak bazı çalışanlarına karşı acımasız davranırlar.

Bu tür mobbingte küçük düşürücü davranışlar, haklarından mahrum bırakma, adaletsiz uygulamalar yaygın bir şekilde uygulanır (Tutar, 2004, s.156). Yöneticilerin uyguladığı mobbing davranışları daha çok çalışma düzeyini ve iş pozisyonunu hedef almaktadır (Cicerali, 2015, s.26). Üst yönetime şikayet etmek ve tacizde bulunanı görmezden gelmek ise, çoğunlukla üstlerin tek başına yapmış olduğu taciz vakalarında verilen tepkilerdendir (Güngör, 2008, s.136).

2) Eşdeğerler Arasında Mobbing: Eşit statüde çalışanların birbirlerine uyguladıkları mobbing, yatay mobbing olarak tanımlanmaktadır (Yaman, 2009, s.27).

Eşit statüde bulunanlar çoğunlukla uyguladıkları yıldırmayı kabul etmezler. Bu durumun işlerinin karşılıklı bağımlılığının getirdiği çekişme ve örgütsel verimliliği arttırma olduğunu iddia ederek mobbing uygulamalarını haklı bir sebebe bağlamaya gayret gösterirler (Tutar, 2004, s.94).

Rekabet, kıskançlık, başarı, işini kaybetme korkusu ve fiziksel, zihinsel ve siyasi farklılıklar sebebiyle bazı çalışanlar cezalandırılır. Yukarıdan aşağıya doğru olan mobbingten sonra işyerlerinde en çok uygulanan mobbbing türüdür ve genellikle daha gizli yapılmaya çalışılır.

Kurbanların en sık verdikleri tepki olumsuz davranışlarda bulunan kişileri uyarmak yani mobbinge karşı direnmektir. Bu tepkinin eşitler arasında gerçekleşen mobbing vakalarında en sık sergilenen tepki olduğu tespit edilmiştir (Güngör, 2008, s.136).

3) Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing: Astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek yöneticilerine karşı uyguladığı ya da uyguladıkları davranışların bütününe denir. Buna börokratik sabotaj da diyebiliriz (Tutar, 2004, s.155).

Çalışanların bu mobbingi uygulamasının nedenleri ise; eski yöneticiye karşı duyulan aşırı sevgi ve bağlılık (Güngör, 2008, s.56), yöneticinin bu göreve getirilmesini yanlış veya haksız bulmaları ve yöneticinin bulunduğu göreve talip olmaları fakat getirilmediklerinden dolayı duyulan kıskançlıktır (Akgeyik vd., 2009, s.127).

Çalışanlar amirlerinin talimatlarına uymazlar. Sonrasında amirlerini üst yönetime şikâyet edebilmek için bilinçli şekilde yanlışlar yaparlar. Amirlerinin arkalarından kötü konuşarak gerçekliği bulunmayan söylentiler çıkarırlar. Kendilerinin bildiği ve işin gerçekleştirilmesi bakımından gerekli olan bir bilgiyi amirlerine iletmezler (Tınaz, 2011, s.145).

Aşağıdan yukarıya doğru olan mobbinge kurumlarda pek rastlanmaz çünkü kimse sahip olduğu işini ve pozisyonunu kaybetmek istemez.

1.6. Mobbingin Mağdurda Neden Olduğu Davranışsal Ve Fiziksel Problemler

Mobbinge maruz kalan kişilerin mobbing sürecindeki tepkileri farklılık göstermektedir. Mağdurun kişilik yapısı, farklı tolerans seviyeleri, mücadele azimleri, cesaretleri ve psikolojik yapılarındaki farklılıklarından dolayı bazıları durumu kabullenmeyi tercih ederken bazıları ise çatışmayı göze alırlar (Çobanoğlu, 2005, s.53, Tınaz, Bayram ve Hediye, 2008, s.36, Tınaz, 2011, s.159).

Kişi başlangıçta kendini suçlamaya yönelik benmerkezci bir davranışa bürünür. Kendisinin hatalı olduğunu ya da anlamadığını sık sık kendisine tekrarlayıp kendisini suçlar. Sonraki aşama yalnızlıktır. Kendisine bunun yapılmaması gerektiğini ve hak etmediğini tekrarlamaya geçer. Bu suçlama döneminde sağlığıyla alakalı olumsuzluklar ortaya çıkabilir (Tınaz, 2011, s.158).

Mobbing fiziksel şiddetten daha kalıcı psikomatik etkiler ortaya çıkartabilir (Kök, 2006: 434). Bu etkiler davranışsal veya fizyolojik olarak mağdurda ortaya çıkmakta ve ciddi zararlara neden olmaktadır.

Bu psikomatik rahatsızlıklar; gerginlik, öfke, alınganlık, ağlama nöbetleri (Tümer, 2013, s.19), bitkinlik, baş ağrısı, mide ve bağırsak rahatsızlıkları, hormonel problemler (Cicerali, 2015, s.49), depresyon, panik atak krizleri, taşikardi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu (Tınaz; 2011, s.159), endişe, huzursuzluk ve yetersizlik duyguları yaşama, fazla kilo alma ya da verme, alkol veya ilaç alışkanlığı (Davenport vd., 2014, s.81-86), sosyal izolasyon, uyku bozuklukları, iştahsızlık, melankoli (Giga, Lippiatt and Kennedy, 2005, s.15), konsantrasyon kayıpları, kabus, bayılmalar, görme bozuklukları (Çobanoğlu, 2005, s.55), hipertansiyon, tikler, yüksek nabız ve solunumla ilgili problemlerdir.

Kişinin bilinmezlik ile çaresizlik nedeniyle duyduğu korku ve endişeyle kendi başına mücadele edebilmesi zordur (Acar, Dündar, 2008, s.119). Yaşanılan sorunlardan dolayı mağdurun ailesiyle ve sosyal çevresindeki arkadaşlarıyla olan ilişkileri zayıflar ve çevresindeki herkes onu yavaş yavaş terk etmeye başlar. Bu durum mağdurun kendisini yalnız ve çaresiz hissetmesine neden olur.

Mobbing ile boşanmalar ve önemli ilişkilerde aksamalar yaşanmaya başlar. Evdeki gerilimler artar. Problemli ilişkiler kişinin iş verimini olumsuz yönde etkiler. Bu durum da mobbingte artışa neden olur (Davenport vd., 2014, s.84-85).

Yoğun şekilde uygulanan mobbingten dolayı mağdur her yeni güne iş stresi ile başlar, bundan dolayı da işteki motivasyonu ve verimi her geçen gün düşer. İşe gitme isteği azalır ve bu süreç işinden istifa etmeye kadar gider (Özdemir ve Açıkgöz, 2007, s.914). Mobbingteki amaç da kişinin işten uzaklaşıp, istifa etmesini sağlamaktır.

Mobbingin uzun süren duygusal saldırıları sonucunda bazı kurbanlarda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSBB) yaşayabilir (Davenport vd., 2014, s.90).

TSBB'ye genelde daha az rastlanır. TSBB teşhisi konulan mobbing mağdurlarının gün içinde yaşadıkları olumsuz olayları uyurken sanki tekrar yaşıyormuş hissine kapıldıkları, hissizleşmeye bağlı olarak yıldırma davranışlarına tepki göstermedikleri, aşırı uyarılma nedeniyle abartılı duygusal ve fiziksel davranışlar gösterdikleri, içinde bulundukları durumdan kaynaklanan motivasyon ve dikkat dağınıklığı nedeniyle kaza ve yaralanmalara daha açık oldukları, sürekli başkasına ihtiyaç içinde olmak gibi davranışlar içinde bulundukları belirtilmektedir. Bunun en ağır sonucu olarak da kişinin kendisine olan güveni ve saygısı kaybolur. Böyle durumda olan kişinin mutlaka psikoterapiye ve ilaç tedavisine ihtiyacı vardır (Tigrel ve Kokalan, 2009, s.94).

Sonuç olarak işyerinde mobbinge maruz kalan kişilerde başta depresif davranışlar olmak üzere, ümitsizlik, yılgınlık, kaygı düzeyinde yükselme ve gereksiz korku duyma, özgüven eksikliği ve dikkat eksikliği gibi problemler görülmektedir. Bazı durumlarda bu problemlerin üstesinden gelemeyen çalışanların intihara teşebbüs ettikleri de görülmüştür (Leymann, 1990, s.128).

Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları	
Mobbing Mağduru	
Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar	**Ekonomik Sonuçlar**
- Stres - Duygusal, Fiziksel Problemler - Kazalar - Sakatlıklar - Soyutlanma -Ayrılık Acıları - Mesleki Kimlik Kaybı - İntihar/Cinayet	- İlaç Tedavileri - Psikolojik Seanslar - Hastane, Doktor Masrafları - Kaza Masrafları - Sigorta Primleri - Avukat Masrafları - İşsizlik, İş Arama - Taşınma
Mağdurun Ailesi	
Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar	**Ekonomik Sonuçlar**
- Çaresizliğin Getirdiği Acılar - Karmaşıklıklar - Ayrılıklar veya Boşanma Acıları - Çocuklara Etkileri	- Ailenin Gelir Kaybı - Ayrılma Masrafları - Nafaka Masrafları - Terapiler
Mobbing Yaşanan Örgütler	
Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar	**Ekonomik Sonuçlar**
- Örgütsel Anlaşmazlıklar - Hastalıklı Şirket Kültürü - Düşük Motivasyon - Yaratıcılığın Yitirilmesi	- Hastalık Raporları ve İzinleri - Personel Devir Hızı Maliyeti - Verimlilik Düşüşü - İş Kalitesindeki Düşüş - Uzmanlık Kaybı - Tazminatlar - İşsizlik Maliyetleri - Hukuki İşlemler ve Masrafları - Erken Emeklilik Maliyetleri - Yeni Personel Alım Maliyetleri
Toplum-Devlet	
Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar	**Ekonomik Sonuçlar**
- Mutsuz Bireyler - Politik ve Siyasi Sorunlar	- Sağlık ve Sigorta Masrafları - Vergi Kayıpları - Kamu Desteklerine Talep Artışı - Psikolojik Sağlık Desteklerine Talep Artışı

Şekil 2. Mobbing Sonuçları

Kaynak: (Çögenli ve Asunakutlu, 2016, s.21).

1.7. Mobbing İle İlgili Bazı Kavramlar Ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi

1.7.1. Mobbing ve Zorbalık

Zorbalık, bir kişinin diğer kişiye karşı saldırgan tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır (Kök, 2006, s.435).

Uluslararası düzeyde mobbing ve zorbalık kavramları birbirleri yerine kullanılsa da aralarında önemli bir fark bulunmaktadır. Zorbalık genellikle kaba davranış ve sözler şeklinde gerçekleştirilir. Mobbing ise küçük düşürücü, incitici davranışları içermektedir (Zapf, 1999, s.70).

Zorbalık kavramı ilk defa D. Olweus'un okul çocuklarının birbirlerine karşı fiziksel ve psikolojik saldırıda bulunmalarını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Burada birden fazla çocuğun bir çocuğu hedef alarak ona şiddet uygulayıp, fiziksel zarar vermeleri söz konusudur (Tutar, 2004, s.120, Gökçe, 2008, s.22).

Okuldaki şiddet olayları için genellikle zorbalık kavramı tercih edilirken, iş yerindeki olaylar için ise mobbing kavramı tercih edilmektedir. Zorbalıkta psikolojik saldırı, fiziksel şiddet ve tehdit söz konusu olduğundan güç dengesizliği söz konusudur fakat mobbing de ise psikolojik savaş hâkimdir. Zekâ ve sinsi planlar devreye girerek mağdur psikolojik olarak yıpratılmaya çalışılır.

1.7.2. Mobbing ve Cinsel Taciz

Cinsel taciz; bir kişinin karşı tarafın rızası olmayıp açıkça direndiği halde sürekli bir şekilde cinsel nitelikli hareketlerde bulunması şeklinde tanımlanmaktadır (Aydemir, 2007, s.5).

Cinsel taciz ile mobbing kavramları genellikle birbirine karıştırılsa da aslında birbirlerinden farklı iki kavramdır. Cinsel tacizde genelde iki kişi söz konusuyken, mobbingde ise bir grup tarafından belirli bir kişi hedef alınmaktadır.

İş yerinde gerçekleşen, hoş olmayan her davranış cinsel taciz olarak değerlendirilmemelidir. Yeşiltaş' a göre bir olayın cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için; olayın iş yerinde gerçekleşmesi, davranışın cinsellik çağrıştıran konularda olması, kişinin rızası olmadan yapılması ve çalışma ortamını etkileyip, süreklilik göstermesi gerekmektedir (Yeşiltaş, 2005, s.149).

İş yerinde cinsel taciz mağdura uygulanan mobbing sürecinde gerçekleşmektedir. Cinsel tacize örnek olarak; kişiyi utandırıp onurunu kırıcı sözlerde bulunmak, cinsel içerikli mektuplar yazmak, cinsel ilişki teklifinde bulunmak, sarkıntılıkta bulunmak, el kol hareketleriyle rahatsız etmek ve tecavüz verilebilir. Bunlar telefonla, mektupla ya da araya üçüncü kişileri sokarak gerçekleşmektedir (Taşpınar ve Soylu, 2011, s.3, Artuk, 2006, s.7, Işıker, 2011, s.15).

Cinsel tacizin mağdurları genellikle kadınlardır ve bundan dolayı cinsiyet ayrımcılığına neden olmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.23). Yapılan araştırmalar neticesinde; otuz yaşın altında ve bekâr, boşanmış ya da ayrı yaşayan kadınların cinsel taciz bakımından vazgeçilmez adaylar olarak görüldükleri anlaşılmıştır (Tutar, 2004, s.72).

1.7.3. Mobbing ve Şiddet

Şiddet, insanın doğasında vardır ve insanlık var olduğu andan itibaren grup halinde ya da bireysel olarak çok sık başvurulan davranış şeklidir. Şiddet bilinçli bir davranıştır ve temelinde güç dengesizliği bulunmaktadır. Kişi kendi otoritesini güçlendirerek karşı tarafı kontrol altına almak istediğinden dolayı hem fiziksel hem de psikolojik saldırılarda bulunur.

Barrios ve Sleet'e göre şiddet; fiziksel güç veya kuvvetin bir kişi veya grup üzerinde sakatlık, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu ve ölüm gibi problemler doğurabilecek biçimde bir kişiye veya gruba karşı kasıtlı şekilde kullanılmasıdır (Barrios ve Sleet, 2002, s.112).

Şiddet denilince genellikle akla ilk gelen fiziksel şiddet olmasına rağmen şiddet psikolojik olarak da uygulanabilmektedir. Yaman'a göre ise şiddet; fiziksel şiddet

olabileceği gibi aşağılama, hakaret ve cinsel olarak da geçekleşebilmektedir (Yaman, 2009, s.17).

İş yerinde şiddet bazı hallerde bir defaya özgü şekilde ortaya çıkabilmekteyken, mobbing belli bir süre devamlılık gösteren bir durumdur (Güngör, 2008, s.11). İş yerinde şiddet olarak adlandırılabilecek davranışların tamamını içeren genel açıklama çok geniş olabilir çünkü farklı bağlamlarda ve kültürlerde neyin şiddet oluşturduğunun algılanması çok farklıdır. Bu nedenle bu kavramın evrensel nitelikte tanımlanması ve sınırlarının belirlenmesi çok zordur (Tınaz, 2011, s.42).

Burada önemli olan nokta şiddetin algılanış biçimidir. Bazı çalışanlar yapılanları şiddet olarak kabul edip mücadele ederken bazıları ise yapılanlar olağanmış gibi davranarak sessiz kalmayı tercih ederler.

Hangi davranışın şiddet kabul edildiği; çalışanların kültürel değerleri ile inanç yapılarına, değer yargıları ile kişilik özelliklerine göre değişkenlik göstermektedir (Tutar, 2004, s.41).

Yasadaki düzenlemelerden dolayı özellikle kamu kuruluşlarında fiziksel şiddet kabul edilemeyeceği için mobbing daha fazla uygulanmaktadır. Bu ise mağduru bazı olanaklardan mahrum bırakarak, sosyal ilişkilerine ve itibarına zarar verilerek, görmezden gelinerek, önemsenmeyerek ve hor görülerek gerçekleşmektedir.

1.7.4. Mobbing ve Çatışma

Çatışma, interaktif iletişimin hâkim olduğu bütün kurumlarda meydana gelme ihtimali olan ve iletişimin doğal bir parçası sayılabilecek bir süreçtir. Çatışma kavramı üzerine evrensel bir tanım bulunmamaktadır.

Genel olarak çatışma; örgütte iki ya da daha fazla kişi veya grup arasında sınırlı kaynakların paylaşılması, kurum ya da birim içindeki bir değişim veya yeniden yapılanma, stresli ve aşırı iş yüklü çalışma ortamı, değer yargıları ve algılama değişikliklerinden kaynaklı olan anlaşmazlık veya uyuşmazlık şeklinde tanımlanmaktadır (Tunçer, 2013, s.90).

Çalışma ortamlarında mobbing ve çatışma kavramları birbirine karıştırılsa da aslında aralarında belirgin farklar bulunmaktadır. Leymann mobbing ve çatışma kavramlarını ayırmış ve mobbingi çatışmanın abartılmış hali olduğunu, çatışmanın haftalar veya aylar sonra kişisel sebeplerden dolayı değişime uğrayarak ortaya çıkabileceğini ve çatışmaya maruz kalanların sağlığına yönelik herhangi bir sorun yaşanmadığını da belirtmiştir (Şenturan ve Mankan, 2009, s.52).

Aslolan olayın ne olduğu veya nasıl gerçekleştiği değil; olayın zamanı, yaşanmak sıklıkları ile kişide neden olduğu psikolojik sonuçlardır. İş yerinde yaşanan her çatışma mobbing olarak değerlendirilmemelidir çünkü çatışma bir ya da birkaç kez meydana gelirken ve kişiler kendilerini baskı durumunda hissetmezken, mobbing ise bir süreçtir ve baskı, tehdit söz konusudur. Bundan dolayı kişiler kendilerini sürekli baskı altında hissederler.

Her çatışma mobbinge dönüşmeyebilir ama mobbing sürecinin başlangıcında çatışma vardır (Gün, 2010, s.38). Çatışma ile başa çıkmada genelde 'kaçınma' yöntemini üstleri ile çatışanlar, 'uzlaşma' yöntemini ise eşit güçler arasında çatışanlar kullanır (Gökçe, 2008, s.74).

Çatışma yalnızca kontrolden çıkıldığı zamanlarda uzak durulması gereken bir olgudur. Çatışmaların iyi yönetildiklerinde yıkıcı olmaktan ziyade kurumlarda farklı davranış şekillerinin ortaya çıkarılmasını sağladığı, sağlıklı rekabete sebep olduğu ve kişilerin zihinsel çalışmalarını arttırdığından dolayı yaratıcılığı güçlendirdiği savunulmaktadır (Eren, 2003, s.609).

II. BÖLÜM

MOBBING, İŞ TATMİNİ VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ

2.1. Genel Olarak İş Tatmini ve Verimlilik Kavramları

Gelişen teknoloji ile birlikte günümüzde her şey çok hızlı değişmekte ve gelişmektedir. Gelişen teknolojinin getirdiği yenilikler tüm dünyada ekonomileri değiştirmekte, kişilere sunulan yenilikler ve hizmetler ise sürekli bir şekilde hız kesmeden devam etmektedir.

Bu değişim ve gelişim devamında rekabeti doğurmuş ve rekabet ise çalışma hayatının vazgeçilmez en önemli özelliklerinden biri haline gelmiştir. Son yıllarda giderek zorlaşan çevre koşulları, artan rekabet ve küreselleşme işletmeleri derinden etkilemiştir. Bu durum, işletmeler ve çalışanlar açısından stresi açığa çıkaran çeşitli sonuçlar doğurmuştur.

Dünyada var olan problemleri ekonomik olarak çözmenin en temel yollarından biri, verimlilik olgusunu anlamak ve uygulamaktır. Bugün, gelişmiş ülkelerin çoğu, verimliliği benimseyerek mevcut durumlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadırlar. Ülkedeki herhangi bir sektörün verimliliğindeki artış, diğer sektörleri olumlu yönde etkileyecek kadar güçlüdür. Bu bağlamda, üretkenlik artışı, bilinç yönetimi ile birlikte gelişmeyi ve büyümeyi hızlandırmakta ve arttırmaktadır.

Üretim, sürekli kontrol altında tutulması gereken ve daima farklı stratejiler gerektiren canlı bir yapıdır. Stratejik değişikliklerin daha düşük maliyet, daha kaliteli ürünler ve daha hızlı sonuçlarla sonuçlanması durumunda verimin artırılması düşünülmektedir. Bu bağlamda, verimlilik ve kalite arasındaki ilişki çok önemlidir. Üretim için en önemli kaynaklardan biri olan iş gücü kalitesi de verimlilikle ilişkilidir.

Teknoloji ne kadar olumlu değişim yaşarsa yaşasın kurumlardaki çalışan faktörü asla ihmal edilmemesi gereken bir unsurdur. Çünkü insanoğlu bir robot değil, duyguları olan, yaşadığı olaylardan olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenen sosyal

bir varlıktır. İnsanın doğal yapısını unutup, bir makine olarak kabul etmek ise iş yerlerinde mobbingin gerçekleşmesine ortam oluşturmuş olacaktır.

İş hayatındaki rekabetin sonucunda ortaya çıkan mobbing pek çok kurum ve kurumdaki yöneticiler tarafından amaçlarına ulaşmak için kullanılan basit bir araç olarak görülmektedir. Öyle ki çoğu zaman mobbing normal olarak dahi karşılanmaktadır.

İnsanlar var olabilmek ve temel gereksinimlerini temin edebilmek amacıyla çalışmak mecburiyetindedirler. Bundan dolayı da yaşantılarının büyük bir kısmı iş yerlerinde ve insanlarla iletişim halinde geçmektedir. İş yerlerinde bütün çalışanlar bir çatı altında olduğundan dolayı da iletişim kaçınılmazdır. Kurulan iletişim neticesinde kişiler birbirlerinin düşüncelerinden etkilenir fakat herkes farklı kişilik özelliklerine sahip olduğundan dolayı bu etkileşim bir müddet sonra iş yerinde çatışmanın da yaşanmasına neden olabilmektedir.

Mobbing aslında küçük çatışmalar halinde başlar, eğer bu çatışmalar yöneticiler tarafından ilk aşamada fark edilirse ve çalışanlardan gelen şikayetler önemsenip dikkate alınırsa bu çatışma ortamı dışarıdan uzman yardımı alınarak başlangıç aşamasında önlenebilir (Niedl, 1996, s.86).

Çalışanlar şikayet haklarının var olduğunu ve gerektiğinde bu haklarından faydalanabileceklerini bildiklerinde kendilerini güvende hissederler ve aidiyet duyguları zedelenmemiş olur (Gün, 2010: 279-280).

Türk toplumunda kurumlar genellikle hiyerarşik bir yapıya sahiptir ve otoriter bir yönetim tarzı benimsenmektedir. Bütün yetkiler üst yönetimde toplanmıştır ve çalışanlar karar verme aşamasına dahil edilmemektedirler. Bu durum ise güç mesafesini ortaya çıkarmaktadır.

Güç mesafesinin yüksek olduğu iş yerlerinde çalışanlar düşüncelerini üst yönetime ifade etmekten çekinirler çünkü yöneticiler ile çatışmaktan korkarlar. Bu kurumlardaki çalışanların bir kısmında liderlik açlığı bulunduğundan dolayı da

kendisinden daha iyi olduğuna inandığı kişiye çok kolay mobbing uygulayabilmektedir. Bu da çalışanlarda güven problemlerine neden olmaktadır (Aycan, 2000: 89).

Otoriter liderler astlarına çalışma yöntemlerini, çalışırken hangi yolları izlemeleri gerektiğini ve işin bitirileceği süreyi söyleyerek bekleme durumuna geçerler ve işin herhangi bir aşamasında rol almazlar (Öktem, 1993, s.103-105). Bu liderler için asıl olan çalışanların ne kadar verimli olduğu ve işlerini yaparken motivasyonlarının, çalışma isteklerinin ne derece yüksek olduğudur.

Otoriter yönetim tarzının hakim olduğu iş yerlerinde çalışanların herhangi bir konu hakkında fikir beyan etme veya karar verme durumları olmadığından dolayı yaratıcılıklarına da ket vurulmuş olur (Eren, 1998, s.438). Oysa ki çalışanların yeteneklerinden en iyi derecede faydalanabilmek için bütün iletişim kapıları açık olmalı, çalışanlara yetkiler verilmeli ve fikirlerini rahat bir şekilde ifade edebilecek ortamlar sunulmalıdır.

Bu iş yerlerinde kurum içi iletişimin zayıf olması, belirlenen hedeflerin net olmaması ve sürekli olarak gerginlik, stres ve öfke olayları yaşandığından dolayı çalışanlar kendilerini baskı altında hissederler. Bu da mobbingin oluşması için uygun ortam hazırlamaktadır (Salin, 2003b, s.1220-1222). Çünkü gerekli bilgi akışının olmadığı, ortak hedeflerin herkes tarafından bilinmediği ve çalışanların görevleri hakkında netlik olmadığı iş yerlerinde mobbinge daha fazla rastlanmaktadır.

Demokratik liderler ise çalışanları ile uyum içerisindedir ve çalışanların bir problemi olduğundan veya iş ile ilgili herhangi bir sorunda kendilerinden fazlasıyla taviz verirler, özverilidirler. Çalışanlarına da her daim güven duyduklarından dolayı çalışanlar motivedir ve yöneticileri olmadan da işlerini yapıp, sadece onay kısmında yöneticilerine danışarak karar alırlar (Doğan, 2001, s.257).

Yöneticilerin tüm çalışanlara eşit mesafede davrandığı, herkesin görev ve sorumluluklarının belli olduğu, güç mesafesinin olmadığı iş yerlerinde genellikle mobbinge pek rastlanmaz, rastlansa dahi yöneticiler tarafından kolay ve etkili bir şekilde kontrol altına alınabilir.

Yöneticilerin görevi çalışanları değiştirmek değildir. Kişide var olan gücün, hırsın ve yaratıcılığın ortaya çıkarılmasını sağlamak ve kişinin başarı seviyesini arttırmaya çalışmaktır (Gümüş, 1999, s.371).

Gelişen teknolojinin getirdiği rekabet ortamı ve piyasada var olmak isteyen kurum ve yöneticilerin sürekli olarak çalışanlara iş yüklemesi sonucunda oluşan iş yoğunluğu da stresi beraberinde getirmektedir.

Çalışılan yoğun stresli iş ortamları, gerekli bilgileri kişiden saklamak, fikirlerin açıklanıp konuşulmasına izin vermemek, kişinin onuruna ve güvenilirliğine yönelik saldırılar, ahlaki değerlerin noksan olması, yöneticilere kişi hakkında yanlış bilgi vermek, başarılarından dolayı çalışma arkadaşları tarafından dışlanmak, mağdurun çalıştığı ortama sürekli giderek düzenini, huzurunu bozmaya çalışmak, sürekli ve sistemli olarak yapılan mobbing hareketlerinin olması kişinin iş tatminini, verimliliğini, performansını olumsuz yönde etkilemek için yapılan hareketlerdir (Hauge, Skogstald ve Einarsen, 2007, s.222, Alparslan, 2009, s.156, Arpacıoğlu, 2003, s.10-11).

Motivasyonu düşmeye başlayan çalışan performans kaybı yaşamaya başlar ve bu da kişinin iş verimini ve iş tatminini düşürerek yaptığı işlerin genellikle başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olur. Sonucunda da kişi özgüven ve özsaygı kaybı yaşamaya başlar.

İş tatmini; iş hayatındaki kalitenin arttırılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışan kişilerin ihtiyaçlarının temin edilmesi ve iş hayatındaki problemlerin minimum seviyeye inmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler ve Mercan, 2009, s.97).

Alınan ücret, iş güvenliği, tatil olanakları, yaşam sigortası, hafta sonu tatilleri, çalışma arkadaşları arasındaki iletişim gibi faktörler çalışanlarının iş tatminlerini etkileyen unsurlardandır.

Mobbing uygulamaları, çalışanlar arasındaki rekabet, kıskançlık gibi unsurlar ile de iş tatmini arasında pozitif ilişki vardır. Bu davranışların çalışanların iş tatminlerinin düşmesine neden olduğu belirlenmiştir.

Motivasyon, Latince ‘movere’ sözcüğünden türetilmiştir ve ‘hareket etmek, harekete geçmek’ anlamlarında kullanılmaktadır.

Motivasyon genellikle, ‘kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla davranması’ olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003, s.633).

Kavrakoğlu’na göre ise motivasyon, ‘iş yerlerinde istenilen performansı elde edebilmek için çalışanların uyarılması ve yönlendirilmesi amacıyla uygulanan ve etki eden itici güç’ tür. Çalışanlar ve kurumlar için oldukça önemli olan motivasyonun özellikleri şunlardır (Bakan, Büyükbeşe, 2004, s.39):

1) Motivasyon kişinin istek ve dürtülerinden doğar ve kişiye harekete geçme isteği verir.

2) Kişin eğitim durumu, kapasitesi ve yetenekleri motivasyonunu etkiler.

3) Motivasyon bir amaç için vardır ve sonuca yöneliktir.

4) Yöneticiler çalışanlarının motivasyonlarını olumlu veya olumsuz şekilde etkiler fakat bu duyguya yön vererek kontrol edemezler.

5) Bir istek tatmin edildiğinde diğeri meydana çıkar ve tatmin edilen istek artık kişi için motivasyonu sağlayacak bir araç olmaktan çıkar.

6) Üç duygu davranışları değiştirmektedir. Korku, görev ve sevgi. Korkudan dolayı motive olduğunda iş mecburiyetten yapılır. Görevden dolayı kişi motive olduğunda iş yapılması gerektiğinden dolayı yapılır. Sevgi kaynaklı motivede ise iş tamamen gönül rızası ve istenildiği için yapılır.

İngiltere’de mobbing üzerine yapılan ve pek çok farklı sektörde çalışanların da katıldığı bir araştırmada, ankete katılanlardan %18.7’si uygulanan mobbing davranışlarının iş yerlerindeki verimliliklerini, %15.6’sı iş tatminlerini negatif yönde etkilediğini, %15,1’i motivasyonlarını düşürdüğünü ve %7,8 ‘i ise baskı unsuru olarak gördüklerini belirtmişlerdir (Alparslan vd., 2009, s.36).

Özellikle gelişmiş ülkeler motivasyon düşüklüğünü verimliliğin ve kurumsallaşmanın önündeki en büyük engel olarak kabul etmektedirler. İş yerinde azarlanan, saygı ve sevgi görmeyen, haksızlığa uğrayan, yaptığı işe değer verilmeyen, sevilmeyen, iş yerine küstürülen kişi de işine karşı soğumaya başlar, moral ve motivasyonu düşer, çalışma hızında azalma yaşanır bu da verimliliğini etkiler.

Bunları önlemek için çalışanların moralleri yöneticiler tarafından daima yüksek tutulmalı, güven duyguları perçinlenmeli, takım ruhu oluşturulmalı, işe karşı aidiyet duyguları geliştirilmeli ve çalışanların başarıları da ödüllendirilmelidir. Çünkü moral ve verimlilik doğru orantılıdır. Çalışanlardan da maksimum verim alabilmek için ast-üst arasındaki uyum sağlanmalı, çalışanlar için sağlıklı ve huzurlu bir ortam oluşturulmalıdır.

Türkiye'de ise bu konunun önemine dikkat çekmek için az sayıda uzman tarafından çalışmalar yapılmakta ve çok az insan tarafından da bilinmektedir. Oysa ki mobbing çalışanların performanslarını %60'dan daha fazla düşürmektedir (Gün, 2010, s.30).

Kendisine olan güvenini ve saygısını yitiren, motivasyonu ve verimi her geçen gün düşen çalışan her sabah güne iş stresi ile başlar. Bu süreç; işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve kişinin istifasına kadar gidebilir (Özdemir ve Açıkgöz, 2007, s.194).

Mobbingin sadece maruz bırakıldığı kişiyi etkilediği düşüncesi de yanlıştır. Mobbing; çalışanı, çalışanın iş arkadaşlarını, çalışanın sosyal çevresini ve çalıştığı kurumu da etkilemektedir. Kişi özellikle stres, gerginlik, sinir, depresyon, herkesten nefret etme, güvensizlik gibi psikolojik hastalıklar yaşamaya başlar. Bu problemli ruh halleri de kişinin çevresine ve iş yerine olumsuz şekilde yansır. Kişiye uygulanan mobbinge şahit olan diğer çalışanlar bu olaylara bir gün maruz kalacaklarını düşündüklerinden dolayı iş yerlerine olan güven duygularını kaybetmiş olurlar.

Yapılan araştırmalarda mobbinge maruz kalanların verimliliklerinin %50-%70 arasında, olaylara tanıklık edenlerin ise %10-%40 arasında düştüğü görülmüştür (Mayhew vd., 2004, s.120- 126).

2.2. İş Tatmini ve Verimliliğe Etki Eden Bireysel Faktörler

2.2.1. Cinsiyet

Bazı antropologlar şiddet duygusunun insanın doğasında var olduğunu savunurken, bazı antropologlar ise şiddetin sonradan öğrenildiğini ve bunda da yaşanılan çevrenin çok önemli bir faktör olduğunu belirtmektedirler.

Kadın ve erkek çalışanların yoğunluklarına göre iş yerinde uygulanan şiddet türleri de değişmektedir. Erkek çalışanların fazla olduğu yerlerde fiziksel şiddet daha fazla görülürken, kadın çalışanların fazla olduğu yerlerde ise dedikodu, iftira, kışkırtma gibi mobbing davranışları görülmektedir.

Salin, örgüt hiyerarşisinde pozisyon yükseldikçe yapılan mobbing davranışlarında cinsiyet farklılıklarının ayırt edici bir özellik durumuna geldiğini belirtmektedir (Salin, 2001, s.432). Hoel ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da Salin'i desteklemektedir. Hoel ve arkadaşlarına göre; çalışan pozisyonundayken erkeklerin kadınlardan daha fazla mobbinge maruz kaldığını belirtirken, orta ve üst yönetim kademesine yükseldikçe kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir.

Mobbing genellikle aynı cinsler arasında gerçekleşmektedir. Kadınların %43'ü erkek mobbinginden yakınırken, erkeklerin %80'i ise kendilerine mobbing yapanın erkekler olduğunu ifade etmektedir (Cicerali, 2015, s.26-27). Björqvist, erkek ve kadın çalışanların şiddeti algılayış ve ifade ediş biçimlerinin farklı olduğunu, erkeklerin dış kaynaklı olaylarda saldırganlık gösterdiğini, kadınların ise psikolojik faktöre dayalı olaylarda şiddete başvurduğunu belirtmektedir.

Avrupa'da çalışma koşullarına ilişkin yapılan bir araştırma neticesinde kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha çok mobbing uygulamalarına maruz kaldıkları görülmüştür. Söz konusu çalışma sonucuna göre kadınların %10'u, erkeklerin ise, %7'si mobbing uygulamalarından dolayı mağduriyet yaşamaktadırlar (Paoli & Merllie, 2001, s.30).

İş hayatında kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını belirtilse de yapılan araştırmalar aradaki farkın çok belirgin olmadığını göstermektedir. Kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldıklarının düşünülmesindeki en önemli faktörler; olayları algılayış farklılıkları, yetenekleri, iş yerlerindeki problemleri evlerine yansıtmaları ve kadınlar arasındaki kıskançlıktan kaynaklı rekabet duygusunun fazla olmasıdır (Aydemir, 2007, s.40). Erkekler ise tam tersi bir şekilde yaşanılan olayları iş hayatının ve yönetim tarzının bir parçası ve rekabet olarak değerlendirirler.

Kadın ve erkek çalışanların mobbing olaylarına karşı çözüm arayışları da farklıdır. Kadınlar konuşarak ortak nokta bulmaya çalışırlar çünkü var olan ilişkilerini kaybetmek istemezler. Yaşanılan problemler düzeltilemeyecek durumda ise ya görev yerlerini değiştirmek için tayin isterler ya da istifa ederler. Erkekler ise sahip oldukları statülerini, işlerini kaybetmekten korktukları için mücadele etmeyi tercih ederler.

2.2.2. Yaş

Yaştan kaynaklı mobbinge maruz kalma durumu ile ilgili görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Salin yaptığı araştırmalar sonucunda yaş ile mobbing arasında hiçbir ilişkinin olmadığını belirtmiştir (Salin, 2003, s.17). Niedl, Einarsen ve Raknes ise bunun tersini savunmaktadırlar.

Bu konudaki ilk yaklaşım; yaşlı çalışanların (55 ve üzeri) daha fazla risk altında olduğudur. Bir araştırmada 51-60 yaş aralığının en riskli grup olduğu belirlenmiştir. Bu durum yaşlı çalışanların daha hassas olmaları veya bu tür davranışlara daha az tolerans göstermeleriyle ifade edilmektedir (Güngör, 2008, s.106). Amir genç, ast daha yaşlı olduğu durumlarda amir kendini deneyimsiz görebilir ve komplekse kapılabilir. Bundan dolayı da kendinden daha yaşlı astına farkında olmasa da mobbing sürecinin uygulayıcısı konumuna gelebilir (Tınaz, 2011, s.128).

Niedl, çalışanların yaşları arttıkça mobbing kurbanı olma risklerinin de arttığını savunmaktadır (Niedl, 1995, s.7). Özellikle eğitim, sağlık ve bankacılık sektörlerinde bu duruma daha fazla rastlanmaktadır.

Einarsen ve Raknes'in yaptıkları araştırmada ise yaşlılara nazaran genç çalışanların daha tecrübesiz olmaları ve genellikle daha alt kademelerde çalışmaları dolayısıyla mobbinge daha yatkın oldukları ortaya çıkmıştır (Einarsen, 1997, s.259). Kendisinden daha genç ve başarılı bir astın varlığı halinde amir, o çalışanı bir tehdit unsuru olarak algılayıp korku duyabilir ve genç astına karşı mobbing sürecini başlatabilir (Tınaz, 2011, s.127-128). Bununla birlikte Almanya'da yapılan bir araştırma özellikle 25 yaş altı çok genç çalışanların mobbing ile başa çıkmada çeşitli stratejiler uyguladıklarını ve mobbing söz konusu olduğunda kolaylıkla iş değiştirebildiklerini bundan dolayı da mobbingden daha az zarar gördüklerini açıklamaktadır (Gökçe, 2008, s.51).

2.2.3. Eğitim

Mobbing uygulayanların en sevmediği olay, iş yerindeki diğer çalışanların kendisinden daha başarılı olmasıdır. Bazı araştırmalar eğitim düzeyi ve mobbinge maruz kalma arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını açıklasa da pek çok araştırma mağdurların eğitim seviyeleri ve iş yerlerindeki unvanları ile mobbinge maruz kalma riskleri arasında belirgin bir ilişki olduğunu göstermektedir (Öktem, 1993, s.252).

Yapılan araştırmaya göre; üniversite mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %63 iken, ortaokul ve lise mezunlarında ise bu oran ise %17 olmuştur (Namie, 2000, s.285). Köse ve Uysal da eğitim düzeyi ve mobbinge maruz kalma arasında belirgin bir fark olduğunu gösteren araştırmaların olduğunu belirtmektedir (Köse ve Uysal, 2010, s.271).

İnsanoğlu yarışmacı ve rekabetçi bir ruha sahiptir. Kişiler kendi menfaatlerini korumak, zayıflıklarını ve yetersizliklerini gizlemek için kendisinden daha iyi olduğuna inandığı kişilere çeşitli baskılar uygularlar. Yönetim kademelerinde görev alan donanımsız insanlar bu görevlerde uzun süre kalabilmek için donanımlı insanları ya kontrolleri altında tutarlar ya da çevrelerinden uzaklaştırırlar. Mağdurun sahip olduğu vasıfları küçümser, herkesin bu vasıflara sahip olduğunu sık sık hatırlatırlar. Özellikle de yeteneğinin veya vasfının dışında işler vererek mağdurun var olan donanımının önemsenmediği vurgularlar (Gün, 2010, s.165-201).

Yöneticiler ayrıca bu kişilerin çalışmalarını ve yaptıkları işleri kendileri yapmış gibi sahiplenerek ya da insanların yanında sürekli mağdurun sözlerini keserek açık ya da kapalı şekilde mobbing uygularlar.

2.2.4. Kişilik ve Bireysel Yetenek

Kişilik; zamanın insanlara biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği, belirli süre devam eden, kişinin davranışlarındaki ortak ve ayırt edici özellikleri belirleyen eğilimlerin tümüdür (Kahumuza vd., 2008, s.14).

Yapılan araştırmaların bir kısmı kişilik ve bireysel yeteneğin mobbinge maruz kalma ile herhangi bir ilişkisi olmadığını, bütün çalışanların bir gün mobbinge uğrama riskinin olduğunu belirtirken, pek çok araştırma ise mobbinge maruz kalan mağdurların ortak kişilik özelliklerinin olduğunu açıklamaktadır.

Seçilen hedefler genellikle yetenekli, prensip sahibi, akıllı, yenilikçi, yüksek başarılara sahiptirler. Özellikle yaratıcı insanların ürettikleri yeni fikirler gelenekçi ve daha yüksek mevkideki çalışanları rahatsız etmekte bu ise yaratıcı kişilerin mobbinge maruz kalma olasılıklarını arttırmaktadır (Davenport vd., 2014, s.70).

Yaratıcı kişilere, yöneticiler tarafından zulmetmek amaçlı gereksiz şekilde emirler verilir ya da kendi yeteneklerinden daha aşağısında işler verilerek de üretkenlikleri baltalanmaya çalışılır (Namie ve Namie, 2009, s.57).

2.3. İş Tatmini ve Verimliliğin Örgüt İçin Önemi ve Örgütsel Sonuçları

Mobbing, çalışan kişiler arasında çatışmaya sebep olup örgütün iklimini ve sağlığını bozan, çalışanların iş tatminini ve çalışma isteğini olumsuz şekilde etkileyen örgütsel bir problemdir (Acar ve Dündar, 2008, s.112, Şenturan ve Mankan, 2009, s.154).

Çalışanların huzurlu ve mutlu olması hem kendi psikolojik ve fiziksel sağlıkları için hem de kurumlarına verimli olabilmeleri açısından çok önemlidir. Fakat bazı kurumlar ve yöneticiler uzun çalışma saatlerinin, aşırı rekabet ve iş yükünün çalışanlarda yol açtığı stresli durumu veya çalışanların iş hayatları dışında kendilerine

de ait sosyal yaşamları olduğunu unutmakta, ihmal etmekte ya da çalışanlarını anlayamamaktadırlar.

İş hayatında çalışan ve işveren arasındaki ilişkiler bazen her iki tarafin beklenti ve kendi menfaatleri arasında sıkışmakta bu da tarafların karşılıklı olarak olumsuz davranışlarda bulunmasına neden olmaktadır (Asunakutlu ve Safran, 2006, s.113).

Çalışma hayatında mobbing ile çok sık karşılaşılmaktadır fakat ne zaman veya ne şekilde mobbinge maruz kalınacağı bilinmemektedir. Bundan dolayı da başlangıç aşamasında mobbing, pek çok kurum tarafindan günlük problemler, anlaşmazlıklar olarak görülmekte bu da iş yerlerinde sorunların çözülmesi için atılması gereken adımların gecikmesine neden olmaktadır.

Mobbingin ortaya çıkmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde örgütlerin yönetim tarzı, çalışanlarına verdiği değer, iş yerinde geçerli olan kurallar, kaliteli ve verimli bir iş ortamı çok önemlidir. Katı kurallar, uygulanması zor prosedürler ve çalışanları zorlayan çalışma saatleri, yaşanan problemler stresli örgüt kültürünün oluşmasına neden olmaktadır (Altuntaş, 2010, s.67). Çalışanlar herhangi bir baskıya maruz kalmadan çalıştıklarında mobbinge pek fazla rastlanılmazken, tam tersi olan yönetimlerde ise mobbing eylemi kaçınılmaz olur.

Mobbingin yoğun olarak meydana geldiği iş yerlerinde çalışanlarının yaratıcılıklarının azaldığı, çalışanlar arasında korku ve güvensizlik, samimiyetsiz ilişkiler, stres, dedikodu ve demokratik olmayan davranışların var olduğu, verim ve üretim kaybının yaşandığı, işe gelmeme ve işten ayrılma oranının yüksek olduğu yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Sağlıklı Yaşam Rehberi, 2017, http://www.meslekhastaligi.org/mobbing-ile-mucadele-dernegi-mobbing-magduru-isciler-icin-yasal-yollar-acik/, Erişim Tarihi: 10.09.2018, Yaman, 2009, s.71).

Örgütsel yaşamda, mağdur üzerindeki mobbing davranışlarının en önemli etkilerinden biri iş performansında görülmektedir. Mobbing sonucunda çalışanın sağlık sorunları ortaya çıkmakta, iş tatmini ve özgüveni azalmakta hatta kariyer planlaması değişebilmektedir. Kısacası mobbing iş yerlerinde verimliliğin azalmasına, personel, zaman ve iş gücü kaybına, gereksiz harcamalara ve kurumsallaşma konusunda

problemlere yol açmaktadır. Bunlar da örgütün genel verimliliğinin, işin kalitesinin ve miktarının düşmesine neden olmaktadır.

Her kurum kendine ait örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü; kurum içerisinde var olan kişi ve çalışanlar tarafından kabul edilen ve uyulan normlar olarak tanımlanmaktadır (Giga vd., 2005, s.42). Örgütlerin kendilerine ait değerleri, işi gerçekleştirme şekilleri ve çalışma politikaları örgütlerin kültürlerini oluşturan temel öğelerdendir.

Kurumlarda mobbinge sebep olabilecek bazı örgütsel faktörler şunlardır (Tutar, 2015, s.144-145):

a. Örgütsel politikalara ilişkin mobbing faktörleri:

- Adaletsiz başarı değerlemeleri ve ücret eşitsizlikleri,
- Örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler,
- Gerçekçi olmayan iş tanımları,

b. Örgütün yapısal ve yönetsel özellikleri:

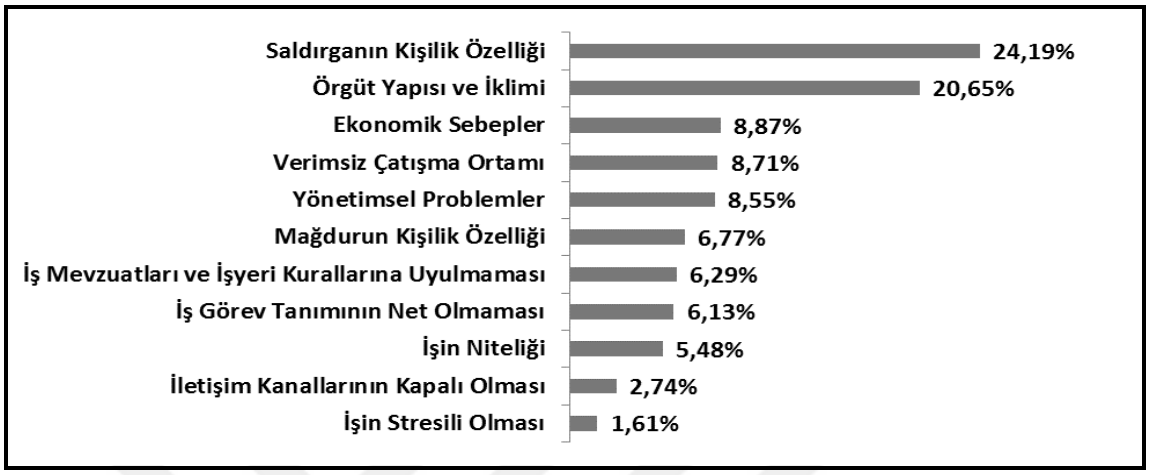
- Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma,
- Yükselme olanaklarının azlığı ve aşırı formaliteler,
- Departmanlar arası karşılıklı bağımlılık,
- Yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma,

c. Örgütsel süreçler:

- Yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi,
- Başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geri bildirim,
- Belirsiz ve çelişkili amaçlar,

- Subjektif yönetim anlayışı,

- Örgütsel liderliğin yokluğu, zayıf yönetim



Şekil 3. İş Yerlerinde Mobbing Nedenleri

Kaynak: SÇY, 2017 http://www.meslekhastaligi.org/mobbing-ile-mucadele-dernegi-mobbing-magduru-isciler-icin-yasal-yollar-acik/

Örgüt içinde iletişimsizlik, örgütlenmede eksik ya da etkisiz çatışma çözüm stratejileri, yeteneksiz yönetim, takım çalışmasının az olması ya da olmaması, sınırlı insan kaynakları bütçelemesi, örgütte ani ve radikal değişiklikler, etik değerler ve duygusal zeka eksikliği, stresli ve monoton çalışma ortamı, işyerinde mobbing etkinliklerinin alternatif nedenleri olabilir.

Bu nedenlerin bir kısmı, yönetim tarafından bilinçli olarak, finansal sorunların üstesinden gelmek için çalışan sayısını azaltmak, küçültmek, eski personeli daha genç ve daha eğitimli olanlarla değiştirmek ya da sadece istenmeyen bir çalışandan kurtulmak için bir strateji olarak oluşturulabilir (Shallcross, 2003, s.4).

Örgütlerde mobbingin yaşanmasına neden olan faktörlerden içerisinde rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları da bulunmaktadır. Rol çatışması, çalışılan yerlerde stresi arttırarak mobbing oluşmasına sebep olmaktadır. Örgütler bu durumu ortadan kaldırmak veya engellemek için mobbingi yaratan sebepleri, kurumun zayıf ve güçlü yanlarını belirlemeli ve zayıf yanlarını düzeltmek amacıyla da çeşitli çalışmalar yapmalıdırlar. Çünkü belirsizlik durumu iş tatminsizliğine, kişinin kendisine olan

güvenin kaybına ve çalıştığı yere faydalı olamadığına dair olumsuz duygulara kapılmasına neden olmaktadır.

Zapf'a göre; çatışmanın hakim olduğu örgüt iklimi, stresli iş ortamları, örgütteki belirsizlikler ve çalışanlar arasındaki problemler mobbingin başlıca sebepleridir (Zapf, 1999, s.74). İş tanımlarıyla ilgili belirsizlikler, başarılarından ötürü takdir edilmeme, karşılıklı değerlerin çatışması gibi problemler örgütlerde görünmezden gelindikçe problemlerin gerçek nedenlerinin anlaşılması zaman alır (Bultena ve Whatcott, 2008, s.664).

Fakat pek çok örgüt mobbingin çalışanların başarı ve performanslarını olumsuz yönde etkilediğini görse dahi buna engel olacak tedbirler almamaktadırlar (Özler ve Mercan, 2009, s.38-39). Bu da mobbingi uygulayan kişinin yönetimin kendi tarafında olduğunu düşünmesine ve saldırılarına devam etmesine neden olur (Vandekerckhove ve Commers, 2003, s.6). Oysa ki mobbing örgütlerin gelişmesini engelleyen, eğer çözümlenmezse örgütte kalıcı sorunlara neden olan büyük bir problemdir.

Çalışanların performanslarını arttırıp, motivasyonla çalışmalarını sağlamak için çalışanları eğitmek ve sahip oldukları tecrübeyi arttırmak gerekmektedir (Aşıkoğlu, 1996, s.64). Bunun için de çalışanlara işleriyle ilgili sorumluluklar verilmelidir. Sorumluluk verilen çalışan işin başarı ve başarısızlığından sorumlu olacağı için daha dikkatli ve özenle çalışacak, bağımsız karar alma hakkı kişinin motivasyonunun artmasını sağlayacaktır.

Moral ve motivasyon düşüklüğü, çalışanlara yetki ve sorumluluk vermemek, çalışanlarda aidiyet duygusunun az olması, monoton bir iş ortamı, zamanın etkin bir şekilde kullanılamaması, sürekli yaşanan çatışmalar örgüt iklimini bozmakta ve mobbingin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Tan, 2005, s.35-36). Bunun için yöneticiler ve çalışanlar arasında güven duygusu geliştirilmeli, çalışanların daha iyi performans sergileyebilmeleri için de yönetime dahil olmaları sağlanmalıdır.

Mobbing olaylarının yaşanmaması örgütlerin şeffaflık ve alanında iyi olma üzerine gayretlerine bağlıdır. Bunu gerçekleştirebilmek için de kararlı ve planları belli

olan bir yönetici, problemsiz bir iş ortamı, çalışanlar ve yöneticiler tarafından bilinen ve uygulanan yönetmelikler gerekmektedir (Hodson, 2006, s.387-388).

Mobbinge maruz kalan çalışanların zaman ilerledikçe örgütlerine olan bağlılık duyguları zayıflamakta ve işten ayrılma kararları oluşmaktadır. İşten ayrılan kişinin hem kendisine hem de çalıştığı iş yerine maddi ve manevi olarak pek çok zararı bulunmaktadır.

İşten ayrılma düşüncesi; çalışma ortamının kötü olması ve kişinin iş tatmininin azalması durumunda ortaya çıkar ve genellikle bu kişilerin iş yerlerine olan bağlılıkları zayıf, motivasyonları düşüktür (Demir ve Tütüncü, 2010, s.68, Kahumuza, 2008, s.7).

Küçülme politikası veya rekabet ortamı içerisinde kendilerine rakip olarak gördükleri kişilere uygulanan mobbing eylemlerinden dolayı işinden ayrılan ya da çıkarılan kişilere ödenen tazminatlar, çalışanların haksızlığa uğradığına dair açtığı davalar kaybedildiğinde karşı tarafa ödenen tazminatlar, erken emeklilik ödemeleri örgütlerin mali kaynaklarının azalmasına neden olmaktadır (Shallcross, Ramsay ve Barker, 2008, s.3).

Mobbingin sebep olduğu fiziksel ve psikolojik hastalıklardan dolayı çalışanların hastalık izinleri de artmaktadır. Sadece mobbinge maruz kalan kişi değil, mobbinge şahitlik eden diğer çalışanlar da bu ortamdan uzaklaşmak için izin almaktadır bu da örgütlere maliyet olarak yansımaktadır.

İşletmeler ve kurumlar, mobbing sürecinin sonucu olarak kilit insanları kaybeder. Sadece mobbinge maruz kalanlar ve ayrılanlar değil aynı zamanda süreçteki olaylara da şahit olmakla kalmıyor, bir gün mobbinge maruz kalacağını düşünerek örgüte olan güvenlerini kaybetmektedir (Szigety, 2010, s.423). İşinde başarılı olan çalışanların işten ayrılması sonucunda örgütte hem tecrübe kaybı yaşanmakta hem de işe yeni alınacak personellerin eğitimi için örgütler maddi kaynak ayırma zorunluluğu yaşamaktadır.

Bu yaşanan sıkıntılardan kurtulmak için örgütler birtakım çözüm yolları ararlar ve bu sorunu kendi aralarında çözemeyeceklerini anladıklarında dışarıdan uzman

yardımı alırlar. Bu durum da örgütlere ek maliyet oluşturmaktadır (Tınaz, 2011, s.162-163).

Mobbingin yaşandığı iş yerlerinde kazanan asla yoktur fakat ilk kaybeden örgüttür. Yaşanan problemler iş yerlerinde huzursuzluğa neden olmakta bu da kurumların imajlarını olumsuz şekilde etkilemektedir. Günümüz rekabet ortamında kurumların sahip olmaları gereken en önemli özelliklerden biri, başkaları tarafından iyi algılanmaları yani iyi bir kurum imajına sahip olmalarıdır. Çalışanlar çalıştıkları ortamdan memnun değilse iş yerlerindeki problemleri dışarıya anlatabilirler, bu da rekabetin yoğun yaşandığı iş hayatında örgütün saygınlığını ve güvenilirliğini kaybetmesine ve örgütün çalışanlar tarafından tercih edilme oranının azalmasına neden olur.

Örgütlerin mobbingi önlemek için yapabilecekleri şu şekilde açıklanabilir (Çobanoğlu, 2005, s.117-118, Tutar, 2015, s.211-212, Davenport vd., 2014, s.65, Leiper, 2005, s.35, Baykal, 2005, s.149):

1) Örgütün misyon ve vizyonu tüm çalışanlara net bir şekilde anlatılmalıdır.

2) Çalışanların yapmak zorunda oldukları görevler net olmalıdır.

3) Çalışanların fikir ve düşünceleri önemsenip, yönetime katılmaları sağlanmalıdır.

4) İş kültürü, iş ahlakı, kriz ve iletişim konularında bütün çalışanlara eğitim verilmelidir.

5) Mobbingi önlemek için hukuki yönden önlemler alınmalı, bu konuda el kitapçıkları hazırlanıp dağıtılmalı ve çalışanlara seminerler verilmelidir.

6) Şikayetler hiçbir zaman göz ardı edilmeyip, hemen incelenip sonuçlandırılmaya çalışılmalıdır.

7) Mobbinge uğrayan kişilere psikolojik ve fiziksel sağlıkları için destek verilmelidir.

8) Çalışanların iş tatminlerini, moral ve motivasyonlarını ve örgütlerine karşı bağlılıklarını arttırıcı önlemler alınmalıdır.

9) Oluşan mağduriyetin giderilmesi için maddi ve manevi kayıplar belirlenmeli ve taraflara yazılı olarak bildirilmelidir.

10) Yöneticiler katı karakterli kişiler olmamalıdır.

11) Müşterilerin ve çalışanların memnuniyeti yöneticilerin memnuniyetinden daha öncelikli kabul edilmelidir.

12) Kurum içi iletişim dürüst, şeffaf olmalıdır ve bütün çalışanların düşüncelerini net bir şekilde ortaya koyabileceği ortam hazırlanmalıdır.

Kurumlar tarafından mobbingle mücadele sırasında ilk olarak mobbingin nedenleri tam olarak tespit edilmelidir yoksa uygulanacak çözümler herhangi bir sonuç getirmeyecektir. Mobbingle mücadelede 'önleme', 'müdahale' ve 'rehabilitasyon' faaliyetleri uygulanmaktadır. Önleme aşamasında mobbingin çalışanlar ve örgüt tarafından anlaşılması ve gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Müdahale aşamasında olay gerçekleştikten sonra çözüm yolları ve yasal düzenlemeler yer almaktadır. Rehabilitasyon aşaması ise kişilerin sahip oldukları saygınlığın tekrar kazanılması ve kişide yol açtığı problemlerin azaltılması açısından çok önemlidir (Eğer, 2017, s.41).

2.4. İş Tatmini ve Verimliliğin Birey İçin Önemi ve Bireysel Sonuçları

İş yeri için çok değerli oldukları için işgücünü yaratan çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlıklı olması önemlidir. Çalışanın kendisini tam olarak işine vermesi ve verimliliği sağlamak için yüksek bir motivasyona sahip olması gerekir.

İşyerinin en değerli varlığı çalışanıdır. Verimlilik, işgücünün üretim üzerindeki etkisi ile sağlanır. Çalışan, işini tam bir istikrarla yerine getirmezse iş verimliliği azalır. Bu bağlamda, iş yerinde mobbing durumları emek gücüyle ters ilişkilidir. Bir iş yerindeki yoğun mobbing, çalışanların işgücünü etkiler ve bu işyerindeki verimliliği azaltır.

Ayrımcı mobbing eylemlerinin amacı, psikolojik, duygusal baskı yaparak ve kurbanı gruptan veya organizasyondan dışlamak için acı çekerek rahatsızlık yaratmaktır. Çalışanların iş performansı zorbalık ve mobbing ile etkilenebilir. Çalışanlar, çalışmalarının kalitesinde ani bir düşüş gösterebilir. Düşük moral ve motivasyon eksikliği, insanların iş yerinde kendilerini mutsuz hissettikleri konusunda önemli işaretler olabilir.

İş tatmini derecesi, beklenti ve deneyim arasındaki fark olarak ifade edilebilir. Kişinin beklentileri, işin ve çalışma ortamının beklentileri doğrultusunda gelişmektedir. Örneğin, talepler tek yönlü ve çok basitse, kişi işlerini rutin, çok sıkıcı bulur ve beklentilerini azaltır. Çocuklar ve yetişkinler arasında yapılan bir çalışmada elde edilen sonuçlara göre, memnuniyetsizlik duyguları ile bunların gerçekleştirilmesi arasındaki uyuşmazlık, çalışmalarını iş ve çalışma ortamına uyarlamada çok önemli bir itici güç olarak bulunmuştur. Bu itici güç, kişiyi iki şekilde etkileyebilir. İlk olarak, kişinin beklentilerine olan saygısını azaltmak için pasiflik, ikincisi ise beklentilerin ve benlik saygısının uyumlaştırılması ile uyum sağlamaktır (Shelton, 2011, s.6).

Verimlilik, üretimin gerektirdiği mal ve hizmetlerin miktarını sürecin sonunda ortaya çıkan ürünler arasındaki bağlantı sonucunda gereksiz masrafların olmasını önlemeyi tanımlayan bir kavramdır. Ayrıca verimlilik, kaliteyi artırmayı, çalışanların daha iyi koşullarda çalışmasını ve daha az girdi ile daha fazla ürün elde etmeyi amaçlamaktadır. İşletmelerde faydalı malzemeler kullanarak üretim için yararlı olan malzeme ve kaynakların verimli kullanılması ilk maddedir. Organizasyonun en önemli kaynağı olan insan gücü, verimlilik üzerinde bir etkiye sahiptir. Emek verimliliği doğrudan şirketi etkilemektedir.

Bazı araştırmacılar tarafından iş tatmini ile verimlilik arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olmadığını savunulmasına rağmen, pek çok araştırmacı tarafından ise çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek olmasının iş yerlerinin genel başarısında bir artışa neden olduğu belirtilmektedir.

Diğer yandan, Carroll ve Tosi tarafından önerilen görüşe göre, yüksek düzeyde iş memnuniyeti, bazı çalışanlar için samimi motivasyon yaratarak yüksek üretkenliğe

yol açabilir. Başarının, kendini gerçekleştirme için yüksek getirilerle motive olduğu gerçeğine özellikle dikkat çekilir. Eğer birey çalışma ortamında mutlu değil ise bulunduğu organizasyona katkısı da az olacaktır. Bireyin iş tatminini devamında verimliğini baltalayan birçok sebep sayılabilir ancak en öne çıkanı mobbing olmaktadır. Bu durum bireyi mutsuzluğa sürüklemektedir (Eğer, 2017, s. 46).

İşyerindeki şiddetin sonuçları doğrudan çalışanlar tarafından yansıtılırken, iş gücü kaybı ve güvenlik boyutunun dolaylı maliyetleri, düşük getiriler ve üretim, ürün kalitesi düşüşü, şirket imajı kaybı ve müşteri sayısında azalma gözlenmektedir. Birleşik Krallık'ta psikolojik taciz mağdurlarının mağdur olmayan işçilere göre daha düşük iş ile işlerinde devam ettikleri ortaya çıkmıştır (Beale&Hoel, 2010, s.105).

Mobbing; aile, toplum ve ülke ekonomisine ciddi zararlar vermektedir. Ulusal Güvenli İşyeri Enstitüsü uzman raporuna göre, ABD'de çalışanlara yönelik toplam mobbing maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. Aynı şekilde Almanya'da yapılan araştırmalar, mobbing uygulamalarının çok yaygın olduğunu ve bu tür uygulamaların hem mağdur hem de işletme için olumsuz sonuçlar doğurduğunu tespit etmiştir. Araştırmada, 1,5 milyon çalışanın mobbinge maruz kaldığı ve mobbingin Alman ekonomisine yaklaşık 13 milyar Avro zarara neden olduğu belirtilmektedir (Tetik, 2010, s.86).

Mobbinge başvurulduğunda, kişinin itibarının, mesleki kimliğinin, işinin, ekonomik temelinin ve kariyerinin kaybının tehlikeye girdiği yerlerde mağdurlar genel olarak ilk zamanlarda yapılanları önemsemediklerini belirtmişlerdir.

Gerçekten de toplu saldırganlığın ilk aşamalarında, hedefler çoğu zaman başkalarının kendileri hakkında dedikodu yapmaktan habersiz olduklarından ya da liderliğin onları eleme için işaretlediğinden habersizdirler ve işlerine devam ederler (Harper, 2010, s.4).

İtalya'da bir iş yerinde mobbinge maruz kalan iki mağdurun iş verimliliği altı ayda toplam % 50 oranında azalmıştır. İngiltere sanayisine mobbing kaybı yılda 2 milyar TL olarak bildirilmiştir. Raporda, tacizin, iş kazalarının, artan hastalık izninin,

düşük verimliliğin ve yüksek işe alım maliyetlerinin neden olduğu hataların yaklaşık 19 milyon iş günü kaybına neden olduğu belirtilmiştir (Mole, 2012, s.163).

Avustralyada;

- Personel devir hızı,
- Güvenli olmayan kuruluşların oranı,
- Geç çalışma oranı,
- Firmaların danışmanlık hizmeti ihtiyaçları,
- Çalışanların meditasyonu,
- Artan hata maliyeti oranı,
- Azalan verim oranı,
- İddia ile başlatılan yasal mücadelelerin yüzdesi,
- İşyerlerinde ayrımcılık eylemleri,
- Düşen kalite durumu,
- Diğer faktörler,

göz önüne alındığında mobbing için her bir davanın maliyetinin 16977 AU maliyeti olduğu ortaya çıkmıştır (Mole, 2012, s.165).

III. BÖLÜM

AKADEMİDE MOBBING

3.1. Mobbing ve Verimlilik ile İlgili Akademisyenler Üzerine Yapılan Araştırmalar

Mobbing, örgütlerde sistematik olumsuz davranışların bir bileşimidir ve bir bireye karşı düşmanca eylemlerden oluşmaktadır. Mobbingin oluşumunda örgütsel faktörler bireysel faktörler kadar önemlidir. Bu süreç hem bireyler hem de kurumlar için çok zararlıdır aslında eğitim kurumlarında uygulandığında etkisi daha da derindir ve sonuçları geri dönüşümsüzdür.

Akademik mobbing, akademisyen ya da akademisyenler tarafından bir veya birden çok meslektaşına haksız suçlama, aşağılama, genel taciz ve duygusal taciz yoluyla duygusal bir şekilde "takılması ve yıpranması" için benimsenen ve şiddet içermeyen, sofistike bir "kitle" davranışıdır. Yalanlara ve haksızlıklara dayanan bir örtü altında, hedefe suçlamalar yöneltilmekte böylece mağdurun başkalarına masumluğunu ispatlama ihtimali düşürülmektedir.

Mobbing aktiviteleri tek başına önemsiz ve zararsız görünmektedir ancak uzun bir zaman zarfinda ortaya çıkışlarının sıklığı, hedefi "ortadan kaldırmak" için agresif bir manipülasyona işaret etmektedir.

Sonuç her zaman fiziksel, zihinsel, sosyal sıkıntı veya hastalıktır ve çoğunlukla iş yerindeki hedefin sınır dışı edilmesi olmaktadır. Başlangıçta, akademik işlerin hâlâ büyük miktarlarda kişisel özerklik ile karakterize olması ve akademinin meslektaşlık ve medeniyet değerlerini desteklemesi nedeniyle, yükseköğretimde daha fazla zorbalığın ortaya çıkması garip görünmektedir.

Akademisyenlik, genellikle belirli bir alanda standartları geliştirmek veya sürdürmek için oluşturulmuş bir unvandır. Bir üniversite üyesinin mobbinge uğrama riski oldukça yüksektir. İlk olarak mobbing uygulayanlar sadist ya da sosyopat değil

gayet sıradan insanlar olmaktadır; ikincisi ise üniversiteler mobbingi teşvik eden bir tür organizasyon yapısına sahiptirler.

Sonuç olarak mobbing üniversitelerde yaygınlaşmaktadır. Zorbalığın aksine tipik bir bireysel taciz biçimi olan mobbing ciddi bir örgütsel eksikliktir. Bu durum ciddi bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir. Mobbing, saldırganların bireysel psikolojilerinin ve kurbanlarının mobbingi uygulayan kişiyi anlamada herhangi bir anahtar sağlamadığı kolektif, şiddet ve kasıtlı bir süreçtir.

Başarılı mobbingin sonucunda birçok farklı senaryo meydana gelebilmektedir. Hedefler intihar edebilir, işten çıkarılır ya da çoğu zaman üniversitelerde görevden mahrum bırakılır, istifa, erken emekli olma, sürekli ya da yinelenen hastalık izni alma (son üçü en yaygın şekilde üniversite profesörlerinde görülmekte) veya tüm sorumluluklardan geri çekilme (üst düzey kamu görevlilerinin durumunda olduğu gibi) şeklinde sonuçları olmaktadır. En öne çıkan sonuç ise negatif iletişim olmaktadır. Mobbing uygulayan kişi hedefi negatif iletişimle suçlayabilmekte ve aşağıdaki özellikleri mağdura atfedebilmektedir.

Tavsiye dinlemiyor,
Kuruluş için zararlı,
Bir takım çalışmasına uygun değil,
Akıl hastası,
Çok fazla soru soruyor,
Grubun kültürünü paylaşmamakta,
Zor bir kişiliğe sahip,
Adaletsizliğe direnir,
Sosyal değil,
Zorbalık yapıyor.

Hedefleri kişisel bir düzeye çeken olumsuz iletişim tekniklerine ek olarak, mobbing kişilerin çalışmalarını etkileyen bir dizi baskıcı taktik içerir. Normal görevleri tamamlamada engeller yaratmak, onları bir ses sahibi olma hakkından yoksun bırakmak, komitelerden ve pozisyonlardan uzak tutmak, aşırı sorumluluk yüklemek, sistematik olarak başarılarını küçümsemek, imkansız olan veya yeteneklerini aşan işler

vermek, toplantılara davetleri durdurmak, hatalarını abartmak, terfi ettirmemek, yasadışı ya da ahlaksız faaliyetlerin kanıtlarını kaldırtmak, e-postalarına cevap vermemek ve disiplin cezası vermek vb. şeklinde devam etmektedir.

Ülkemizde akademisyen olmak birçok adımı kapsamaktadır. Tüm personel doçentlik unvanına kadar üniversitelerde sözleşmeli olmaktadır ve gerekli görülürse rektör tarafından sözleşmelerinin uzatılması söz konusu olmaktadır. Bu süreçle oldukça streslidir ve akademisyenler için pek çok olumsuz durumlar içermektedir.

Süreçlerin zorluğu, her yıl sözleşmelerin yenilenmesi, terfi ve atama kriterleri, kişisel hakların eksiklikleri, kariyerlerin her zaman bir üstte bulunanların inisiyatiflerine bırakılmış olması, unvanlar ve birimler arasındaki güçlü bağımlı ilişki mobbinge neden olabilmektedir.

Doktora dersleri ve tez aşamaları bir bütün olarak ele alındığında, doktora döneminde akademisyenlerin en çok mobbing kurbanı oldukları görülmektedir. Özellikle, yeterlik sınavı süreçlerinin çok zor olduğu düşünülürse, doktora dönemi en stresli dönem olmaktadır (Tigrel & Kokalan, 2009, s.93).

Üniversitelerin "mobbing" politikaları olmasına rağmen, mobbingi engelleme yetenekleri pek fazla bulunmamaktadır. Bu politikalar, bireyler arası tacizi ele almak için tasarlanmıştır. Örneğin, Kanadalı bir üniversitenin İK politikası, "uygun eylemi belirlemek ve doğru olmayan davranışı durdurma konusunda yanlış davranan kişiye bunu söyleme zorundalığıdır fakat ne yazık ki mobbing söz konusu olduğunda böyle bir tavsiye önemsiz ve yetersiz kalmaktadır.

Üniversitelerin örgüt kültürü, bir çalışanın diğer bir grup çalışan tarafından hedef alınabileceğini hatta mobbingin uygulanabileceğini düşünmesini yasaklamaktadır. İnsan kaynakları departmanı da dahil olmak üzere akademik topluluk, mobbingi profesörler arasındaki kişilik çatışmasına indirgemekte ve her iki tarafın da eşit sorumluluğu paylaştığına inanmaktadır.

Ayrıca, çatışmayı provoke ettiği veya çatıştığını iddia ettiği için hedefin kişiliğini suçlama eğilimi de yüksektir. Akademisyenlerin karşılaştıkları öncelikli sorun mobbing olmaktadır.

Yönetim gücüne sahip akademisyenlerin daha fazla zorbalık kullandıklarını belirtmek mümkündür. Ayrıca akademisyenler idari çalışanların da mobbing kullananlar arasında olduğunu belirtmiştir. Akademisyenlere zorbalık yapanların %90'ının yönetici olduğu saptanmıştır (Çögenli&Asunakutlu, 2016, s.25).

Bu sonuç yöneticilerin diğer akademisyenleri bastırmak için koltuklarından aldıkları gücü kullandıklarını göstermektedir. Üniversitelerde çeşitli liderlik pozisyonlarına sahip akademisyenlerin diğer akademisyenlere göre üstünlük aracı olarak konumlarını gördükleri söylenebilmektedir. Akademisyenlerin çoğu bölüm başkanları, dekanlar veya müdürler tarafından mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Araştırmalara göre akademisyenler, kişisel olarak başarılı, girişimci ve sosyal oldukları için mobbinge uğradıklarını düşünmektedirler. Bu üç nedenden sonra, siyasi görüşleri ve dini inançları nedeniyle zorbalık kurbanı olduklarını belirtmişlerdir (Çögenli& Asunakutlu, 2016, s.26).

Akademik mobbing, bir iş yeri güvenliği problemidir. Hedeflerin organizasyondaki konumu ve etkisi yok edilir. İş yerinin kendi sosyal bağlantılar ağı vardır; mobbing hedefleri dışlanır ve izole hale gelir. Meslektaşlar, sanki bir şekilde dernek tarafından suçluluk duygusu taşıyormuş gibi mobbinge uğrayan kişiden uzaklaşırlar. Mağdurlar, kendinden şüphe duyma, utanç, değersizlik, aşağılama, mutsuzluk ve çaresizlik gibi derin hisler sergilerler. Meslektaşları, arkadaşları ve bazen de ailelerinden çekilir ve yabancılaşırlar.

Cabaros ve Rodriguez üniversitelerde mobbing hakkında bir araştırma yapmıştırlar ve Santiago de Compostela, Vigo ve Coruna üniversitelerinde yönetim ve servis personeli ile eğitici ve araştırmacı personelden 7432 kişiyi anketlerine dahil etmişlerdir. Ankete katılan kurbanların %54'ü kadındı, %70'i evliydi ve 38-42 yaşlarındaydı. Yazarlar kadınların mobbinge daha fazla maruz kalmasının nedenini, iş yerinde yeterli korumaya sahip olmadıklarından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Akademik Özgürlük ve Görevli Komitesine göre üniversitelerdeki mobbing vakalarının %75-80'i kadındır. Bir başka ilginç şey de mobbing uygulayanların büyük kısmının da kadın olmasıydı. Stokes ve Klein, mobbingin genel olarak kadınlar tarafından alınabilecek sinsi ve kolektif eylemler olduğunu belirten bir araştırmadan bahsetmişlerdir. Üniversitedeki mağdurlara hangi tür davranışlara maruz kaldıkları sorulmuş ve en sık görülen davranışlar, yaptıkları çalışmaların eleştirilmesi, bilgisiz ve kararsız olarak görülmeleri, kariyer gelişimlerinin önlenmesi, fikirlerin reddedilmesi olduğu çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Ayrıca din, ırk, milliyet, fiziksel görünüm ve fiziksel şiddete yönelik saldırılar da akademik ortamda kullanılmıştır. Mağdurlar yüksek performans ve başarı nedeniyle, başka bir deyişle kıskançlık nedeniyle hedef haline gelmektedirler. Üniversitelerde mobbingin en yaygın sonuçları, devamsızlık, uzun hastalık raporları, pozisyon veya meslek değişiklikleri ve çalışma performansının düşmesi olmaktadır (Tigrel&Kokalan, 2009, s.96).

Leymann (2010), İsveç'teki intiharların %15'inin doğrudan iş yeri mobbingine ait olduğunu belirtmiştir. Mobbing etik değildir ve adaletsizdir ve bu nedenle tolere edilmemelidir. Yukarıda tartışıldığı gibi mobbingin bireyin kendisinin ve bireyin etrafindaki insanlara olumsuz sonuçları vardır. "Her bireyin saygıyla muamele görmesi gerektiğine inanıyorum ve başkalarının kendilerine verebileceği küçülmeye maruz kalmamalıyım" en doğru görüştür bu noktada.

Akademik mobbing ağırlıklı olarak üniversite ve üniversite kampüslerinde gerçekleşen sinsi, şiddet içermeyen ve sofistike bir tür psikolojik zorbalıktır. Eliminasyon süreci, hedeflerin küçük düşürülmesi, korkutulması, terörize edilmesi, dışlanması, yanlış suçlanması ve sonlandırılması gibi basmakalıp bir seyir izlemektedir. Akademik mobbing, dayanılmaz acılara ve umutsuzluğa, aşağılanmaya ve ölüme neden olan hedeflere neden olmaktadır. İş arkadaşları ve yöneticiler mobbing yapmak için "HAYIR" diyene kadar akademik mobbing durmayacaktır. Mobbingin sonuçları herkes için çok büyüktür ancak akademideki gerçek kaybedenler öğrenciler olmaktadır.

Çoğu akademisyen mobbinge karşı sessiz durmaya devam etmektedir. Sessizlik durumunda mobbing olayı büyümeye devam edebilmektedir çünkü mağdurun hiçbir şey yapmadığını ya da yapamayacağını düşündüğünü düşünen mobbing

uygulayan kişi, amacını daha fazla korkusuzca ve daha kararlı bir şekilde gerçekleştirene kadar mağdur üzerindeki rahatsız edici davranışlarını devam ettirecektir. Akademisyenlerin çok azı mobbing ile karşılaştıklarında yasal yollara başvurmaktadırlar. Bunun en büyük nedenlerinden biri akademik kariyerlerinin zarar görmesinden endişe duymaları ve hukuk yollarının bir sonucu olarak daha kötü durumlardan korkmalarıdır. Bir başka neden de, mobbingi ispat edememekten endişe duymalarıdır. Özellikle mobbing etkinliğine tanık olan meslektaşlarının aynı şeyleri yaşamak istemediğinin bilincinde olan akademisyenler, hukuki yollara başvurmakta tereddüt içerisinde olmaktadırlar.

Akademide zorbalık üniversiteler gibi yükseköğretim kurumlarında yer alan bir iş yeri zorbalığıdır. Bazı bağlamlarda zorbalık olarak fazla ilgi görmemesine rağmen araştırmacılar oldukça yaygın olduğunu ortaya çıkartmıştır. Çoğu üniversitenin iş yerinde zorbalık ve mobbing konusunda politikaları olmasına rağmen hiyerarşide üstte bulunan kesimler kendi protokollerini geliştirir ve uygularlar. Bu genellikle mağdurların rızası olmadan gerçekleşmektedir.

Akademik mobbing; bazı akademisyenlerin amaçlanan kurbanı sindirme, haksız suçlama, aşağılama ve genel taciz yoluyla azaltmaya çalıştıkları sofistike bir zorbalık biçimidir. Bu davranışlar genellikle diğerlerine görünmez ve kanıtlanması zordur. Bunlar, yalana ve haksızlıklara dayandığından dolayı başkalarına ispatlaması zor olmaktadır. Seçilen hedefler genellikle iyi bütünlük ve prensiplere sahip, akıllı, yenilikçi yüksek başarılara sahiptirler (Shelton, 2011, s.7).

Westhues profesörlerin çok sayıda yayınları, yüksek değerlendirme puanları, atletik yetenekleri, maaşları, aile refahları, iyi görünüşleri, çocuk sahibi olmaları hatta farklı aksanlara sahip olmalarından dolayı daha çok mobbinge uğrama riskleri olduğunu belirtmiştir.

Gravois her aşamada kullanılan yöntemlere örnekler vererek mobbing aşamalarını üniversitelere uygulamıştır. İlk aşamada, kurban konuk listelerinden çıkarılır ve insanların onu sevmediğini hissetmeye başlar. İkinci aşamada mağdurun idari görevleri iptal edilmekte ya da yanlış yerleştirilmekte sınıf programları daha da

kötüleşmektedir. Üçüncü aşamada her şey daha sert ve daha zararlı olmaktadır. Kurban intihal gibi suçları arttırmak, ırksal ve cinsel tacizler yapmak, üniversite fonlarını kötüye kullanmak ve öğrencilere karşı yanlış davranmak ile suçlanmaktadır. Bütün bu davranışlar, mağdurun psikolojisini etkiler ve meslektaşlarına karşı öfkelenmeye başlar ve o zaman, mağdurun öfkesini diğerlerini ikna ederek eylemlerinin bir desteği olarak kullanarak dedikodular daha da büyür. Bir sonraki aşamada, idari düzey konuya girer ve mağdur kendini bir disiplin komitesine, etik mahkemesine veya üniversitenin başka bir yargı mahkemesine savunmak zorunda kalır (Mole, 2012, s.168).

Mobbing aktiviteleri tek başına önemsiz ve zararsız görünmektedir, ancak uzun bir zaman zarfında ortaya çıkışlarının sıklığı hedefi "ortadan kaldırmak" için agresif bir manipülasyona işaret etmektedir. Tüm bu sonuçlara baktığımızda ülkemizde akademisyenlerin sıklıkla mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kaldıklarını belirtmek mümkündür.

Bu konuda YÖK tarafından yürütülen çalışmalar dikkate alındığında, bu sorunun arttığını ve önlenmesi gereken bir sorun olduğu sonucuna varılmıştır. Mobbing, ülkemizin eğitimli iş gücünü yetiştiren ve bilimsel, kültürel ve ekonomik anlamda gelişmemizi sağlayacak üniversitelerde çalışan akademisyenlerin en büyük sorunlarından biridir. Sonuç her zaman fiziksel, zihinsel, sosyal sıkıntı veya hastalıktır ve çoğunlukla iş yerindeki hedefin sınır dışı edilmesidir. Organizasyonlar büyük mali kayıplara, önemli işçilerin kaybına ve kararmış kamu imajına ve itibarına maruz kalmaktadır.

Akademik mobbingin engellenmesi için kamu bilinci, eğitim, etkin danışmanlık, her düzeyde anti-zorbalık politikaları ve mevzuatların oluşturulması gerekmektedir. Genel pratisyenler (GP) iş yerinde zorbalık ve mobbingin neden olduğu zihinsel ve bedensel sağlık yaralanmalarına maruz kalan hastaların desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu konuda çeşitli araştırmalar yapılmalı, çeşitli çözüm önerileri getirilmeli, mobbinge maruz kalan akademisyenler belirlenmeli ve rehabilite edildikten sonra bilimsel çalışmalarına devam edebilmelidir (https://www.mobbing.org.tr/arsiv/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing.html/, Erişim Tarihi: 10.10.2018).

IV. BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma mobbingin iş tatminine etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu maksatla hazırlanan anket sorularına verilen cevaplardan hareketle katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmadığı ve bunun iş tatminlerine yönelik ne gibi etkilerde bulunduğu analiz edilmeye çalışılacaktır. Bu amaç bağlamında araştırmanın alt amaçları ise;

- Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarının cinsiyete göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarının yaşa göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarının görev yerine göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbinge maruz kalmalarının unvana göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun cinsiyete göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun yaşa göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun görev yerine göre frekans dağılımının ölçülmesi,
- Katılımcıların mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun unvana göre frekans dağılımının ölçülmesidir.

Bu araştırmanın önemi mobbinge maruz kalan akademisyenlerin iş tatminleri ile ilgili veri toplamasında aranmalıdır. Böylece konu ile ilgili araştırmacı ve uygulamacılara analitik veri hazırlanmış olacaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi ve nicel araştırma yöntemlerinden de veri toplama aracı olarak yüzyüze anket tekniği kullanılmıştır.

Bu araştırma için öncelikli olarak mobbing, verimlilik ve iş tatmini kavramları tanımlanmış ve literatürde bu konularda yapılmış çalışmalar değerlendirilmiştir. Bundan sonraki aşamada ise mobbing, verimlilik ve iş tatmini kavramlarına ilişkin anket soruları belirlenmiştir. Anketler katılımcılara uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir.

4.2.1. Araştırma Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2017-2018 eğitim öğretim yılında, Marmara Bölgesi sınırları içerisindeki üniversitelere bağlı çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Yalova, Kocaeli, Sakarya ve Marmara üniversitelerinde çalışan, araştırmaya katılmaya 280 akademisyen ile uygulanmıştır. Araştırmada rastgele örneklem yöntemi kullanılmıştır.

4.2.2. Veri Toplama Tekniği

Bu araştırma için geliştirilen anket katılımcılara uygulanmıştır. Anket soruları öncelikli olarak yaş, cinsiyet, görev yeri ve unvan gibi demografik bilgileri ölçmeye yönelik iken bundan sonraki aşamada mobbing, verimlilik ve iş tatmini ile ilgili sorular kurgulanmıştır. Bu sorular belirlenirken (Bingöl, 2007), (Taştan, 2015), (Karakale, 2011), (Şenerkal, 2014), (Cayvarlı, 2013), (Aktop, 2006), (Konaklı, 2011), (Kocaoğlu, 2007), (Söğütlü, 2014), (Çıngırlar, 2014) çalışmalarından yararlanılmıştr.

4.3. Araştırma Bulguları ve Yorumları

Araştırmanın bu bölümünde cinsiyet, yaş, görev yeri ve unvan gibi demografik veriler tablo ve grafik halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Verilere Göre Dağılım

		N	%
Cinsiyet	Erkek	157	56,1
	Kadın	123	43,9
Yaş	25 yaş ve altı	19	6,8
	26-30 yaş	78	27,9
	31-40 yaş	107	38,2
	41-50 yaş	47	16,8
	51 yaş ve üzeri	21	7,5
	Cevapsız	8	2,9
Görev Yeri	Fakülte	208	74,3
	Yüksekokul	11	3,9
	Meslek Yüksekokulu	20	17,9
	Cevapsız	11	3,9
Unvan	Profesör	8	2,9
	Doçent	28	10,0
	Doktor Öğretim Üyesi	43	15,4
	Öğretim Görevlisi	18	6,4
	Okutman	48	17,1
	Araştırma Görevlisi	127	45,4
	Diğer	8	2,9
	Toplam	**280**	**100**

Araştırmaya katılan çalışanların %56.1'i (n=157) erkek, %38,2'si (n=107) 31-40 yaş aralığında, %74,3 'ü (n=208) fakültede görev yapmakta ve %45,4'ü (n=127) araştırma görevlisi kadrosunda yer almaktadır.

Tablo 2. "İş yerinizde mobbinge maruz kaldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	39	14	117	41,9	**156**	**55,9**
	Kadın	49	17,6	74	26,5	**123**	**44,1**
	Toplam	**88**	**31,6**	**191**	**68,4**	**279**	**100**
Yaş	25 yaş ve altı	6	2,2	13	4,8	**19**	**7**
	26-30 yaş	27	10	51	18,8	**78**	**28,8**
	31-40 yaş	30	11,1	76	28	**106**	**39,1**
	41-50 yaş	16	5,9	31	11,4	**47**	**17,3**
	51 yaş ve üzeri	5	1,8	16	5,9	**21**	**7,7**
	Toplam	**84**	**31**	**187**	**69**	**271**	**100**
Görev Yeri	Fakülte	63	23,5	144	53,7	**207**	**77,2**
	Yüksekokul	5	1,9	6	2,2	**11**	**4,1**
	MYO	15	5,6	35	13,1	**50**	**18,7**
	Toplam	**83**	**31**	**185**	**69**	**268**	**100**
Unvan	Profesör	2	0,7	6	2,2	**8**	**2,9**
	Doçent	8	2,9	20	7,2	**28**	**10**
	Dr. Öğ. Ü.	11	3,9	32	11,5	**43**	**15,4**
	Öğretim Görevlisi	7	2,5	11	3,9	**18**	**6,5**
	Okutman	12	4,3	36	12,9	**48**	**17,2**
	Araştırma Gör.	43	15,4	83	29,7	**126**	**45,2**
	Diğer	5	1,8	3	1,1	**8**	**2,9**
	Toplam	**88**	**31,5**	**191**	**68,5**	**279**	**100**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %17,6'sı (n=49), erkek çalışanların %14'ü (n=39) , %10 (n=27) 26-30 yaş aralığı ve %11,1 (n=30) oranında 31-40 yaş aralığındaki bireyler mobbinge maruz kaldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %23,5 (n=63) fakültede çalışanlar ile % 15,4 (n=43) oranında araştırma görevlileri mobbinge maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda mobbinge maruz kalanlar ise yaklaşık %31 oranındadır.

Tablo 3. "İş yerinizde dini ve siyasi görüşünüz eleştiriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	23	11,8	79	40,5	**102**	**52,3**
	Kadın	22	11,3	71	36,4	**93**	**47,7**
	Toplam	**45**	**23,1**	**150**	**76,9**	**195**	**100**
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5	10	5,3	**11**	**5,8**
	26-30 yaş	14	7,4	48	25,4	**62**	**32,8**
	31-40 yaş	12	6,3	57	30,2	**69**	**36,5**
	41-50 yaş	9	4,8	24	12,7	**33**	**17,5**
	51 yaş ve üzeri	6	3,2	8	4,2	**14**	**7,4**
	Toplam	**42**	**22,2**	**147**	**77,8**	**189**	**100**
Görev Yeri	Fakülte	24	12,8	106	56,7	**130**	**69,5**
	Yüksekokul	7	3,7	4	2,1	**11**	**5,9**
	MYO	12	6,4	34	18,2	**46**	**26,4**
	Toplam	**43**	**23**	**144**	**77**	**187**	**100**
Unvan	Profesör	2	1	2	1	**4**	**2,1**
	Doçent	1	0,5	15	7,7	**16**	**8,2**
	Dr.Öğ.Ü.	2	1	24	12,3	**26**	**13,3**
	Öğretim Görevlisi	1	0,5	12	6,2	**13**	**6,7**
	Okutman	23	11,8	25	12,8	**48**	**24,6**
	Araştırma Gör.	14	7,2	69	35,4	**83**	**42,6**
	Diğer	2	1	3	1,5	**5**	**2,6**
	Toplam	**45**	**23,1**	**150**	**76,9**	**195**	**100**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %11,3'ü (n=22), erkek çalışanların %11,8'i (n=23) , %7 (n=14) 26-30 yaş aralığındaki bireyler dini ve siyasi görüşlerinin eleştirildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %12,8 (n=24) fakültede çalışanlar ile % 11,8 (n=23) oranında okutmanlar dini ve siyasi görüşlerinin eleştirildiğini bildirmiştir. Toplamda söz konusu görüşleri eleştirilenler ise %23 oranındadır.

Tablo 4. "İş yerinizde özel hayatınız eleştiriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	17	8,7	85	43,4	**102**	**52**
	Kadın	24	12,2	70	35,7	**94**	**48**
	Toplam	**41**	**20,9**	**155**	**79,1**	**196**	**100**
Yaş	25 yaş ve altı	2	1,1	9	4,7	**11**	**5,8**
	26-30 yaş	17	8,9	45	23,7	**62**	**32,6**
	31-40 yaş	11	5,8	59	31,1	**70**	**36,8**
	41-50 yaş	6	3,2	27	14,2	**33**	**17,4**
	51 yaş ve üzeri	1	0,5	13	6,8	**14**	**7,4**
	Toplam	**37**	**19,5**	**153**	**80,5**	**190**	**100**
Görev Yeri	Fakülte	29	15,4	102	54,3	**131**	**69,7**
	Yüksekokul	2	1,1	9	4,8	**11**	**5,9**
	MYO	9	4,8	37	19,7	**46**	**24,5**
	Toplam	**40**	**21,3**	**148**	**78,7**	**188**	**100**
Unvan	Profesör	1	0,5	3	1,5	**4**	**2**
	Doçent	2	1	14	7,1	**16**	**8,2**
	Dr.Öğ.Ü.	2	1	24	12,2	**26**	**13,3**
	Öğretim Görevlisi	2	1	11	5,6	**13**	**6,6**
	Okutman	11	5,6	37	18,9	**48**	**24,5**
	Araştırma Gör.	22	11,2	62	31,6	**84**	**42,9**
	Diğer	1	0,5	4	2	**5**	**2,6**
	Toplam	**41**	**20,9**	**155**	**79,1**	**196**	**100**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %12,2'si (n=24), erkek çalışanların %8,7'si (n=17) , %8.9'u (n=17) 26-30 yaş aralığındaki bireyler özel hayatının eleştirildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %15,4 (n=29) fakültede çalışanlar ile % 11,2 (n=22) oranında araştırma görevlileri özel hayatının eleştirildiğini bildirmiştir. Toplamda özel hayatı eleştirilenler ise %23 oranındadır.

Tablo 5. "Herhangi bir fiziksel kusurunuzla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanılıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	2	1	100	51	**102**	**52**
	Kadın	4	2	90	45,9	**94**	**48**
	Toplam	**6**	**3**	**190**	**97**	**196**	**100**
Yaş	25 yaş ve altı	0	0	11	5,8	**11**	**5,8**
	26-30 yaş	2	1,1	60	31,6	**62**	**32,6**
	31-40 yaş	2	1,1	68	35,8	**70**	**36,8**
	41-50 yaş	0	0	33	17,4	**33**	**17,4**
	51 yaş ve üzeri	0	0	14	7,4	**14**	**7,4**
	Toplam	**4**	**2,1**	**186**	**97,9**	**190**	**100**
Görev Yeri	Fakülte	4	2,1	127	67,6	**131**	**69,7**
	Yüksekokul	0	0	11	5,9	**11**	**5,9**
	MYO	2	1,1	44	23,4	**46**	**24,5**
	Toplam	**6**	**3,3**	**182**	**96,7**	**188**	**100**
Unvan	Profesör	0	0	4	2	**4**	**2**
	Doçent	0	0	16	8,2	**16**	**8,2**
	Dr.Öğ.Ü.	2	1	24	12,2	**26**	**13,3**
	Öğretim Görevlisi	0	0	13	6,6	**13**	**6,6**
	Okutman	2	1	46	23,5	**48**	**24,5**
	Araştırma Gör.	2	1	82	41,8	**84**	**42,9**
	Diğer	0	0	5	2,6	**5**	**2,6**
	Toplam	**6**	**3**	**190**	**97**	**196**	**100**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %2'si (n=4), erkek çalışanların %1'i (n=2) , %1,1'i (n=2) 26-30 yaş aralığındaki bireyler fiziksel kusuruyla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanıldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %2,1'i (n=4) fakültede çalışanlar ile % 1 (n=2) oranında araştırma görevlileri, okutmanlar ve doktor öğr. üyeleri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda fiziksel kusuruyla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanılanlar ise %3 oranındadır.

Tablo 6. "Çalışma arkadaşlarınıza sizinle iletişim kurulmaması için baskı yapılıp, onların yanında rencide edilmeye çalışılıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		**Hayır**		**Toplam**	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	13	6,6	89	45,4	**102**	**52**
	Kadın	9	4,6	85	43,4	**94**	**48**
	Toplam	**22**	**11,2**	**174**	**88,8**	**196**	**100**
Yaş	25 yaş ve altı	0	0	11	5,8	**11**	**5,8**
	26-30 yaş	5	2,6	57	30	**62**	**32,6**
	31-40 yaş	8	4,2	62	32,6	**70**	**36,8**
	41-50 yaş	5	2,6	28	14,7	**33**	**17,4**
	51 yaş ve üzeri	2	1,1	12	6,3	**14**	**7,4**
	Toplam	**20**	**10,5**	**170**	**89,5**	**190**	**100**
Görev Yeri	Fakülte	13	6,9	118	62,8	**131**	**69,7**
	Yüksekokul	0	0	11	5,9	**11**	**5,9**
	MYO	8	4,3	38	20,2	**46**	**24,5**
	Toplam	**21**	**11,2**	**167**	**88,8**	**188**	**100**
Unvan	Profesör	1	0,5	3	1,5	4	**2**
	Doçent	3	1,5	13	6,6	16	**8,2**
	Dr.Öğ.Ü.	3	1,5	23	11,7	26	**13,3**
	Öğretim Görevlisi	4	2	9	4,6	13	**6,6**
	Okutman	2	1	46	23,5	48	**24,5**
	Araştırma Gör.	9	4,6	75	38,3	84	**42,9**
	Diğer	0	0	5	2,6	5	**2,6**
	Toplam	22	11,2	174	**88,8**	196	**100**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %4,6'si (n=9), erkek çalışanların %6,6'sı (n=13), %4,2'si (n=8) 26-30 yaş aralığındaki bireyler iletişim kurulmaması için baskı yapılıp, onların yanında rencide edildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %6,9'u (n=13) fakültede çalışanlar ile % 4,6'sı (n=9) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda iletişim kurulmaması için baskı yapılıp, onların yanında rencide edildiğini ifade edenler ise %11,2 oranındadır.

Tablo 7. "Yaptığınız işlerle ilgili sürekli olumsuz yönde eleştirilip, iş arkadaşlarınızla ortak yürüttüğünüz çalışmaların olumsuz sonuçlarından sadece siz mi sorumlu tutuluyorsunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		**Hayır**		**Toplam**	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	11	5,7%	89	45,9%	**100**	**51,5%**
	Kadın	21	10,8%	73	37,6%	**94**	**48,5%**
	Toplam	**32**	**16,5%**	**162**	**83,5%**	**194**	**100%**
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	10	5,3%	**11**	**5,9%**
	26-30 yaş	11	5,9%	51	27,1%	**62**	**33%**
	31-40 yaş	11	5,9%	58	30,9%	**69**	**36,7%**
	41-50 yaş	6	3,2%	27	14,4%	**33**	**17,6%**
	51 yaş ve üzeri	1	0,5%	12	6,4%	**13**	**6,9%**
	Toplam	**30**	**30%**	**158**	**84%**	**188**	**100%**
Görev Yeri	Fakülte	21	11,3%	108	58,1%	**129**	**69,4%**
	Yüksekokul	3	1,6%	8	4,3%	**11**	**5,9%**
	MYO	6	3,2%	40	21,5%	**46**	**24,7%**
	Toplam	**30**	**16,1%**	**156**	**83,9%**	**186**	**100,0%**
Unvan	Profesör	0	0%	3	1,5%	**3**	**1,5%**
	Doçent	1	0,5%	15	7,7%	**16**	**8,2%**
	Dr.Öğ.U.	2	1,0%	23	11,9%	**25**	**12,9%**
	Öğretim Görevlisi	4	2,1%	9	4,6%	**13**	**6,7%**
	Okutman	7	3,6%	41	21,1%	**48**	**24,7%**
	Araştırma Gör.	14	7,2%	70	36,1%	**84**	**43,3%**
	Diğer	4	2,1%	1	0,5%	**5**	**2,6%**
	Toplam	**32**	**16,5%**	**162**	**83,5%**	**194**	**100,0%**

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %10,8'i (n=21), erkek çalışanların %5,7'si (n=11) , %5.9'u (n=11) 26-30 yaş aralığındaki bireyler sürekli olumsuz yönde eleştirilip, iş arkadaşlarıyla ortak yürütülen çalışmaların olumsuz sonuçlarından sadece kendinin sorumlu tutulduğunu ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %11,3'ü (n=21) fakültede çalışanlar ile % 7,2'si (n=14) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda sürekli olumsuz yönde eleştirilip, iş arkadaşlarıyla ortak yürütülen çalışmaların olumsuz sonuçlarından sadece kendinin sorumlu tutulduğunu ifade edenler ise %16,5 oranındadır.

Tablo 8. "Yaptığınız çalışmalar sürekli kontrol edilip, bu kontrol edilme işi de sizden daha düşük statüdeki kişiler tarafından mı yapılıyor?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	9	4,6%	92	47,4%	101	52,1%
	Kadın	10	5,2%	83	42,8%	93	47,9%
	Toplam	19	9,8%	175	90,2%	194	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	10	5,3%	11	5,9%
	26-30 yaş	3	1,6%	59	31,4%	62	33,0%
	31-40 yaş	7	3,7%	61	32,4%	68	36,2%
	41-50 yaş	4	2,1%	29	15,4%	33	17,6%
	51 yaş ve üzeri	2	1,1%	12	6,4%	14	7,4%
	Toplam	17	9,0%	171	91,0%	188	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	9	4,8%	120	64,5%	129	69,4%
	Yüksekokul	1	0,5%	10	5,4%	11	5,9%
	MYO	8	4,3%	38	20,4%	46	24,7%
	Toplam	18	9,7%	168	90,3%	186	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,5%	3	1,5%	4	2,1%
	Doçent	1	0,5%	15	7,7%	16	8,2%
	Dr.Öğ.Ü.	0		25	12,9%	25	12,9%
	Öğretim Görevlisi	5	2,6%	8	4,1%	13	6,7%
	Okutman	5	2,6%	43	22,2%	48	24,7%
	Araştırma Gör.	6	3,1%	77	39,7%	83	42,8%
	Diğer	1	0,5%	4	2,1%	5	2,6%
	Toplam	19	9,8%	175	90,2%	194	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %5,2'si (n=10), erkek çalışanların %4,6'sı (n=9), %3,7'si (n=7) 31-40 yaş aralığındaki bireyler sürekli kontrol edilip, bu kontrol edilme işinin kendinden daha düşük statüdeki kişiler tarafından yapıldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %4,8'i (n=9) fakültede çalışanlar ile % 3,1'i (n=6) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda sürekli kontrol edilip, bu kontrol edilme işinin kendinden daha düşük statüdeki kişiler tarafından yapıldığını ifade edenler ise %9,8 oranındadır.

Tablo 9. "Yaşadığınız mobbing sonucu çalıştığınız kurumda sizinle ilgili doğru olmayan söylentiler çıkıyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	32	17,1%	65	34,8%	97	51,9%
	Kadın	32	17,1%	58	31,0%	90	48,1%
	Toplam	64	34,2%	123	65,8%	187	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	4	2,2%	7	3,9%	11	6,1%
	26-30 yaş	20	11,0%	42	23,2%	62	34,3%
	31-40 yaş	19	10,5%	46	25,4%	65	35,9%
	41-50 yaş	12	6,6%	19	10,5%	31	17,1%
	51 yaş ve üzeri	6	3,3%	6	3,3%	12	6,6%
	Toplam	61	33,7%	120	66,3%	181	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	47	26,3%	76	42,5%	123	68,7%
	Yüksekokul	4	2,2%	7	3,9%	11	6,1%
	MYO	11	6,1%	34	19,0%	45	25,1%
	Toplam	62	34,6%	117	65,4%	179	100,0%
Unvan	Profesör	3	1,6%	0		3	1,6%
	Doçent	6	3,2%	7	3,7%	13	7,0%
	Dr.Öğ.Ü.	6	3,2%	19	10,2%	25	13,4%
	Öğretim Görevlisi	5	2,7%	7	3,7%	12	6,4%
	Okutman	14	7,5%	34	18,2%	48	25,7%
	Araştırma Gör.	28	15,0%	53	28,3%	81	43,3%
	Diğer	2	1,1%	3	1,6%	5	2,7%
	Toplam	64	34,2%	123	65,8%	187	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %17,1'i (n=32), erkek çalışanların %17,1'i (n=32) , %11'i (n=20) 26-30 yaş aralığındaki bireyler kendileri ile ilgili doğru olmayan söylentilerin çıktığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %26,3'ü (n=47) fakültede çalışanlar ile % 15'i (n=28) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda kendileri ile ilgili doğru olmayan söylentilerin çıktığını ifade edenler ise %34,2 oranındadır.

Tablo 10. "Kapasitenizin üstünde veya altında işlerden sorumlu tutuluyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	39	20,2%	62	32,1%	101	52,3%
	Kadın	50	25,9%	42	21,8%	92	47,7%
	Toplam	89	46,1%	104	53,9%	193	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	7	3,7%	4	2,1%	11	5,9%
	26-30 yaş	32	17,0%	30	16,0%	62	33,0%
	31-40 yaş	29	15,4%	39	20,7%	68	36,2%
	41-50 yaş	12	6,4%	21	11,2%	33	17,6%
	51 yaş ve üzeri	4	2,1%	10	5,3%	14	7,4%
	Toplam	84	44,7%	104	55,3%	188	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	59	31,9%	69	37,3%	128	69,2%
	Yüksekokul	6	3,2%	5	2,7%	11	5,9%
	MYO	18	9,7%	28	15,1%	46	24,9%
	Toplam	83	44,9%	102	55,1%	185	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,5%	3	1,6%	4	2,1%
	Doçent	2	1,0%	13	6,7%	15	7,8%
	Dr.Öğ.Ü.	4	2,1%	22	11,4%	26	13,5%
	Öğretim Görevlisi	6	3,1%	7	3,6%	13	6,7%
	Okutman	23	11,9%	25	13,0%	48	24,9%
	Araştırma Gör.	50	25,9%	32	16,6%	82	42,5%
	Diğer	3	1,6%	2	1,0%	5	2,6%
	Toplam	89	46,1%	104	53,9%	193	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %25,9'u (n=50), erkek çalışanların %20,2'si (n=39) , %17'si (n=32) 26-30 yaş aralığındaki bireyler kapasitesinin üstünde veya altında işlerden sorumlu tutulduğunu ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %31,9'u (n=59) fakültede çalışanlar ile % 25,9'u (n=50) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda kendileri ile ilgili kapasitesinin üstünde veya altında işlerden sorumlu tutulduğunu ifade edenler ise %46,1 oranındadır.

Tablo 11. "Kurumunuzda sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	12	6,2%	90	46,4%	102	52,6%
	Kadın	18	9,3%	74	38,1%	92	47,4%
	Toplam	30	15,5%	164	84,5%	194	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	0		11	5,9%	11	5,9%
	26-30 yaş	7	3,7%	55	29,3%	62	33,0%
	31-40 yaş	8	4,3%	60	31,9%	68	36,2%
	41-50 yaş	9	4,8%	24	12,8%	33	17,6%
	51 yaş ve üzeri	4	2,1%	10	5,3%	14	7,4%
	Toplam	28	14,9%	160	85,1%	188	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	13	7,0%	116	62,4%	129	69,4%
	Yüksekokul	4	2,2%	7	3,8%	11	5,9%
	MYO	13	7,0%	33	17,7%	46	24,7%
	Toplam	30	16,1%	156	83,9%	186	100,0%
Unvan	Profesör	0		4	2,1%	4	2,1%
	Doçent	1	0,5%	15	7,7%	16	8,2%
	Dr.Öğ.Ü.	0		26	13,4%	26	13,4%
	Öğretim Görevlisi	2	1,0%	11	5,7%	13	6,7%
	Okutman	19	9,8%	29	14,9%	48	24,7%
	Araştırma Gör.	7	3,6%	75	38,7%	82	42,3%
	Diğer	1	0,5%	4	2,1%	5	2,6%
	Toplam	30	15,5%	164	84,5%	194	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %9,3'ü'si (n=18), erkek çalışanların %6,2'si (n=12) , %4,8'i (n=9) 41-50 yaş aralığındaki bireyler sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %7'si (n=13) fakültede çalışanlar ile % 9,8'i (n=19) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldığını ifade edenler ise %15,5 oranındadır.

Tablo 12. "Daha önce sorumlu olduğunuz işler sizden alınıp daha düşük pozisyonda birine veriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	12	6,2%	89	46,1%	101	52,3%
	Kadın	9	4,7%	83	43,0%	92	47,7%
	Toplam	21	10,9%	172	89,1%	193	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	10	5,3%	11	5,9%
	26-30 yaş	3	1,6%	58	30,9%	61	32,4%
	31-40 yaş	5	2,7%	64	34,0%	69	36,7%
	41-50 yaş	7	3,7%	26	13,8%	33	17,6%
	51 yaş ve üzeri	4	2,1%	10	5,3%	14	7,4%
	Toplam	20	10,6%	168	89,4%	188	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	9	4,9%	119	64,3%	128	69,2%
	Yüksekokul	1	0,5%	10	5,4%	11	5,9%
	MYO	10	5,4%	36	19,5%	46	24,9%
	Toplam	20	10,8%	165	89,2%	185	100,0%
	Profesör	3	1,6%	1	0,5%	4	2,1%
	Doçent	3	1,6%	12	6,2%	15	7,8%
	Dr.Öğ.Ü.	2	1,0%	24	12,4%	26	13,5%
	Öğretim Görevlisi	4	2,1%	9	4,7%	13	6,7%
	Okutman	7	3,6%	41	21,2%	48	24,9%
	Araştırma Gör.	2	1,0%	80	41,5%	82	42,5%
	Diğer	0		5	2,6%	5	2,6%
	Toplam	21	10,9%	172	89,1%	193	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %4,7'si (n=9), erkek çalışanların %6,2'si (n=12), %3,7'si (n=7) 41-50 yaş aralığındaki bireyler daha önce sorumlu olduğunu işlerin alınıp daha düşük pozisyonda birine verildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %5,4'ü (n=10) MYO'da çalışanlar ile % 3,6'sı (n=7) oranında okutman bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda daha önce sorumlu olduğunu işlerin alınıp daha düşük pozisyonda birine verildiğini ifade edenler ise %10,9 oranındadır.

Tablo 13. "Kurumunuzda çalışma arkadaşlarınız tarafından dışlandığınız oldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	21	10,8%	80	41,2%	101	52,1%
	Kadın	19	9,8%	74	38,1%	93	47,9%
	Toplam	40	20,6%	154	79,4%	194	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	3	1,6%	8	4,2%	11	5,8%
	26-30 yaş	11	5,8%	51	27,0%	62	32,8%
	31-40 yaş	15	7,9%	54	28,6%	69	36,5%
	41-50 yaş	6	3,2%	27	14,3%	33	17,5%
	51 yaş ve üzeri	2	1,1%	12	6,3%	14	7,4%
	Toplam	37	19,6%	152	80,4%	189	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	35	18,8%	94	50,5%	129	69,4%
	Yüksekokul	0		11	5,9%	11	5,9%
	MYO	4	2,2%	42	22,6%	46	24,7%
	Toplam	39	21,0%	147	79,0%	186	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,0%	2	1,0%	4	2,1%
	Doçent	4	2,1%	11	5,7%	15	7,7%
	Dr.Öğ.Ü.	9	4,6%	17	8,8%	26	13,4%
	Öğretim Görevlisi	1	0,5%	12	6,2%	13	6,7%
	Okutman	1	0,5%	47	24,2%	48	24,7%
	Araştırma Gör.	21	10,8%	62	32,0%	83	42,8%
	Diğer	2	1,0%	3	1,5%	5	2,6%
	Toplam	40	20,6%	154	79,4%	194	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %9,8'i (n=19), erkek çalışanların %10,8'i (n=21), %7,9'u (n=15) 31-40 yaş aralığındaki bireyler çalışma arkadaşları tarafından dışlandığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %18,8'i (n=35) fakültede çalışanlar ile % 10,8'i (n=21) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda çalışma arkadaşları tarafından dışlandığını ifade edenler ise %20,6 oranındadır.

Tablo 14. "Toplantı ve sosyal aktiviteler olduğunda size haber veriliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		**Hayır**		**Toplam**	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	85	44,3%	16	8,3%	101	52,6%
	Kadın	79	41,1%	12	6,3%	91	47,4%
	Toplam	164	85,4%	28	14,6%	192	100,0%
	25 yaş ve altı	9	4,8%	2	1,1%	11	5,9%
	26-30 yaş	58	31,2%	4	2,2%	62	33,3%
	31-40 yaş	57	30,6%	9	4,8%	66	35,5%
	41-50 yaş	24	12,9%	9	4,8%	33	17,7%
	51 yaş ve üzeri	12	6,5%	2	1,1%	14	7,5%
	Toplam	160	86,0%	26	14,0%	186	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	112	60,5%	16	8,6%	128	69,2%
	Yüksekokul	10	5,4%	1	0,5%	11	5,9%
	MYO	37	20,0%	9	4,9%	46	24,9%
	Toplam	159	85,9%	26	14,1%	185	100,0%
Unvan	Profesör	4	2,1%	0		4	2,1%
	Doçent	11	5,7%	3	1,6%	14	7,3%
	Dr.Öğ.Ü.	21	10,9%	5	2,6%	26	13,5%
	Öğretim Görevlisi	8	4,2%	4	2,1%	12	6,3%
	Okutman	42	21,9%	6	3,1%	48	25,0%
	Araştırma Gör.	74	38,5%	9	4,7%	83	43,2%
	Diğer	4	2,1%	1	0,5%	5	2,6%
	Toplam	164	85,4%	28	14,6%	192	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %41,1'i (n=79), erkek çalışanların %44,3'ü (n=85) , %31,2'si (n=58) 26-30 yaş aralığındaki bireyler toplantı ve sosyal aktiviteler olduğunda haber verildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %60,5'i (n=112) fakültede çalışanlar ile % 38,5'i (n=74) oranında okutman buna katıldığını bildirmiştir. Toplamda toplantı ve sosyal aktiviteler olduğunda haber verildiğini ifade edenler ise %85,4 oranındadır.

Tablo 15. "Fikirleriniz genelde reddedilip, sözünüz sürekli kesiliyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Erkek	12	6,3%	88	46,1%	100	52,4%
	Kadın	12	6,3%	79	41,4%	91	47,6%
	Toplam	24	12,6%	167	87,4%	191	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	9	4,8%	10	5,4%
	26-30 yaş	9	4,8%	53	28,5%	62	33,3%
	31-40 yaş	6	3,2%	61	32,8%	67	36,0%
	41-50 yaş	5	2,7%	28	15,1%	33	17,7%
	51 yaş ve üzeri	1	0,5%	13	7,0%	14	7,5%
	Toplam	22	11,8%	164	88,2%	186	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	18	9,7%	110	59,5%	128	69,2%
	Yüksekokul	0		11	5,9%	11	5,9%
	MYO	5	2,7%	41	22,2%	46	24,9%
	Toplam	23	12,4%	162	87,6%	185	100,0%
Unvan	Profesör	0		4	2,1%	4	2,1%
	Doçent	1	0,5%	12	6,3%	13	6,8%
	Dr.Öğ.Ü.	1	0,5%	25	13,1%	26	13,6%
	Öğretim Görevlisi	1	0,5%	12	6,3%	13	6,8%
	Okutman	5	2,6%	43	22,5%	48	25,1%
	Araştırma Gör.	13	6,8%	69	36,1%	82	42,9%
	Diğer	3	1,6%	2	1,0%	5	2,6%
	Toplam	24	12,6%	167	87,4%	191	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %6,3'ü (n=12), erkek çalışanların %6,3'ü (n=12), %4,8'i (n=9) 26-30 yaş aralığındaki bireyler fikirlerinin genelde reddedilip, sözünün sürekli kesildiğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %9,7'si (n=18) fakültede çalışanlar ile %6,8'i (n=13) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda fikirlerinin genelde reddedilip, sözünün sürekli kesildiğini ifade edenler ise %9,8 oranındadır.

Tablo 16. "Çalıştığınız kurumda akademik kariyer olarak ilerleyemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	27	14,0%	74	38,3%	101	52,3%
	Kadın	26	13,5%	66	34,2%	92	47,7%
	Toplam	53	27,5%	140	72,5%	193	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	10	5,3%	11	5,9%
	26-30 yaş	20	10,7%	42	22,5%	62	33,2%
	31-40 yaş	19	10,2%	48	25,7%	67	35,8%
	41-50 yaş	5	2,7%	28	15,0%	33	17,6%
	51 yaş ve üzeri	5	2,7%	9	4,8%	14	7,5%
	Toplam	50	26,7%	137	73,3%	187	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	42	22,6%	87	46,8%	129	69,4%
	Yüksekokul	2	1,1%	9	4,8%	11	5,9%
	MYO	7	3,8%	39	21,0%	46	24,7%
	Toplam	51	27,4%	135	72,6%	186	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,5%	3	1,6%	4	2,1%
	Doçent	1	0,5%	13	6,7%	14	7,3%
	Dr.Öğ.Ü.	2	1,0%	24	12,4%	26	13,5%
	Öğretim Görevlisi	6	3,1%	7	3,6%	13	6,7%
	Okutman	8	4,1%	40	20,7%	48	24,9%
	Araştırma Gör.	31	16,1%	52	26,9%	83	43,0%
	Diğer	4	2,1%	1	0,5%	5	2,6%
	Toplam	53	27,5%	140	72,5%	193	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %13,5'i (n=26), erkek çalışanların %14'ü (n=27), %10,2'si (n=7) 31-40 yaş aralığındaki bireyler akademik kariyer olarak ilerleyemeyeceğini ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %4,8'i (n=9) fakültede çalışanlar ile % 22,6'sı (n=42) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda akademik kariyer olarak ilerleyemeyeceğini ifade edenler ise %27,5 oranındadır.

Tablo 17. "Yaşadığınız mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygunuzun azaldığını düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	26	14,4%	66	36,5%	92	50,8%
	Kadın	40	22,1%	49	27,1%	89	49,2%
	Toplam	66	36,5%	115	63,5%	181	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	5	2,8%	6	3,4%	11	6,3%
	26-30 yaş	23	13,1%	36	20,5%	59	33,5%
	31-40 yaş	20	11,4%	44	25,0%	64	36,4%
	41-50 yaş	9	5,1%	21	11,9%	30	17,0%
	51 yaş ve üzeri	4	2,3%	8	4,5%	12	6,8%
	Toplam	61	34,7%	115	65,3%	176	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	49	28,2%	69	39,7%	118	67,8%
	Yüksekokul	3	1,7%	8	4,6%	11	6,3%
	MYO	10	5,7%	35	20,1%	45	25,9%
	Toplam	62	35,6%	112	64,4%	174	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	1	0,6%	3	1,7%
	Doçent	4	2,2%	6	3,3%	10	5,5%
	Dr.Öğ.Ü.	4	2,2%	20	11,0%	24	13,3%
	Öğretim Görevlisi	5	2,8%	7	3,9%	12	6,6%
	Okutman	9	5,0%	39	21,5%	48	26,5%
	Araştırma Gör.	37	20,4%	42	23,2%	79	43,6%
	Diğer	5	2,8%	0		5	2,8%
	Toplam	66	36,5%	115	63,5%	181	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %22,1'i (n=40), erkek çalışanların %14,4'ü (n=26) , %13,1'i (n=23) 26-30 yaş aralığındaki bireyler mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun azaldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %28,2'si (n=49) fakültede çalışanlar ile % 20,4'ü (n=37) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun azaldığını mobbing nedeniyle kurumsal aidiyet duygusunun azaldığını ifade edenler ise %36,5 oranındadır.

Tablo 18. "Bulunduğunuz pozisyona başkasının getirileceğini düşündüğünüz için mi mobbinge uğradığınızı düşünüyorsunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	10	5,7%	80	45,5%	90	51,1%
	Kadın	17	9,7%	69	39,2%	86	48,9%
	Toplam	27	15,3%	149	84,7%	176	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,6%	10	5,8%	11	6,4%
	26-30 yaş	6	3,5%	52	30,4%	58	33,9%
	31-40 yaş	7	4,1%	53	31,0%	60	35,1%
	41-50 yaş	6	3,5%	24	14,0%	30	17,5%
	51 yaş ve üzeri	4	2,3%	8	4,7%	12	7,0%
	Toplam	24	14,0%	147	86,0%	171	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	18	10,6%	98	57,6%	116	68,2%
	Yüksekokul	2	1,2%	9	5,3%	11	6,5%
	MYO	6	3,5%	37	21,8%	43	25,3%
	Toplam	26	15,3%	144	84,7%	170	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	2	1,1%	4	2,3%
	Doçent	2	1,1%	8	4,5%	10	5,7%
	Dr.Öğ.Ü.	4	2,3%	17	9,7%	21	11,9%
	Öğretim Görevlisi	2	1,1%	10	5,7%	12	6,8%
	Okutman	4	2,3%	42	23,9%	46	26,1%
	Araştırma Gör.	12	6,8%	66	37,5%	78	44,3%
	Diğer	1	0,6%	4	2,3%	5	2,8%
	Toplam	27	15,3%	149	84,7%	176	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %9,7'si (n=17), erkek çalışanların %5,7'sı (n=10) , %4,1'i (n=7) 31-40 yaş aralığındaki bireyler bulunduğu pozisyona başkasının getirileceğini düşündüğü için mobbinge uğradığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %10,6'sı (n=18) fakültede çalışanlar ile % 12'si (n=12) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda bulunduğu pozisyona başkasının getirileceğini düşündüğü için mobbinge uğradığını ifade edenler ise %15,3 oranındadır.

Tablo 19. "İşinizden ayrılmanız için psikolojik baskıya maruz kalıyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	9	4,8%	90	47,6%	99	52,4%
	Kadın	8	4,2%	82	43,4%	90	47,6%
	Toplam	17	9,0%	172	91,0%	189	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	1	0,5%	9	4,9%	10	5,5%
	26-30 yaş	5	2,7%	56	30,6%	61	33,3%
	31-40 yaş	7	3,8%	59	32,2%	66	36,1%
	41-50 yaş	1	0,5%	31	16,9%	32	17,5%
	51 yaş ve üzeri	2	1,1%	12	6,6%	14	7,7%
	Toplam	16	8,7%	167	91,3%	183	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	13	7,1%	113	61,7%	126	68,9%
	Yüksekokul	0		11	6,0%	11	6,0%
	MYO	4	2,2%	42	23,0%	46	25,1%
	Toplam	17	9,3%	166	90,7%	183	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	2	1,1%	4	2,1%
	Doçent	0		13	6,9%	13	6,9%
	Dr.Öğ.Ü.	1	0,5%	24	12,7%	25	13,2%
	Öğretim Görevlisi	2	1,1%	11	5,8%	13	6,9%
	Okutman	2	1,1%	46	24,3%	48	25,4%
	Araştırma Gör.	9	4,8%	72	38,1%	81	42,9%
	Diğer	1	0,5%	4	2,1%	5	2,6%
	Toplam	17	9,0%	172	91,0%	189	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %4,2'si (n=8), erkek çalışanların %4,8'ı (n=9) , %3,8'i (n=7) 31-40 yaş aralığındaki bireyler işinden ayrılması için psikolojik baskıya maruz kaldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %7,1'i (n=13) fakültede çalışanlar ile % 4,8'i (n=9) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda işinden ayrılması için psikolojik baskıya maruz kaldığını ifade edenler ise %9 oranındadır.

Tablo 20. "Psikolojik sorununuz olduğu veya psikiyatrik tedavi almanız konusunda çalışma arkadaşlarınız tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		**Hayır**		**Toplam**	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	0		98	51,3%	98	51,3%
	Kadın	3	1,6%	90	47,1%	93	48,7%
	Toplam	3	1,6%	188	98,4%	191	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	0		11	5,9%	11	5,9%
	26-30 yaş	1	0,5%	60	32,4%	61	33,0%
	31-40 yaş	1	0,5%	67	36,2%	68	36,8%
	41-50 yaş	1	0,5%	31	16,8%	32	17,3%
	51 yaş ve üzeri	0		13	7,0%	13	7,0%
	Toplam	3	1,6%	182	98,4%	185	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	2	1,1%	124	67,8%	126	68,9%
	Yüksekokul	0		11	6,0%	11	6,0%
	MYO	1	0,5%	45	24,6%	46	25,1%
	Toplam	3	1,6%	180	98,4%	183	100,0%
Unvan	Profesör	0		4	2,1%	4	2,1%
	Doçent	0		14	7,3%	14	7,3%
	Dr.Öğ.Ü.	0		25	13,1%	25	13,1%
	Öğretim Görevlisi	0		13	6,8%	13	6,8%
	Okutman	1	0,5%	47	24,6%	48	25,1%
	Araştırma Gör.	2	1,0%	80	41,9%	82	42,9%
	Diğer	0		5	2,6%	5	2,6%
	Toplam	3	1,6%	188	98,4%	191	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %1,6'sı (n=3), %0,5'i (n=1) 31-40 yaş aralığındaki bireyler arkadaşları tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %1,1'i (n=2) fakültede çalışanlar ile % 1'i (n=2) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda arkadaşları tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldığını ifade edenler ise %1,6 oranındadır.

Tablo 21. "Mobbinge maruz kaldığınızı aile ve yakın arkadaşlarınızla paylaştınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	26	14,6%	63	35,4%	89	50,0%
	Kadın	40	22,5%	49	27,5%	89	50,0%
	Toplam	66	37,1%	112	62,9%	178	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	2	1,2%	9	5,2%	11	6,4%
	26-30 yaş	25	14,5%	33	19,2%	58	33,7%
	31-40 yaş	21	12,2%	41	23,8%	62	36,0%
	41-50 yaş	10	5,8%	19	11,0%	29	16,9%
	51 yaş ve üzeri	4	2,3%	8	4,7%	12	7,0%
	Toplam	62	36,0%	110	64,0%	172	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	47	27,5%	69	40,4%	116	67,8%
	Yüksekokul	4	2,3%	7	4,1%	11	6,4%
	MYO	10	5,8%	34	19,9%	44	25,7%
	Toplam	61	35,7%	110	64,3%	171	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	2	1,1%	4	2,2%
	Doçent	5	2,8%	6	3,4%	11	6,2%
	Dr.Öğ.Ü.	7	3,9%	14	7,9%	21	11,8%
	Öğretim Görevlisi	6	3,4%	6	3,4%	12	6,7%
	Okutman	9	5,1%	38	21,3%	47	26,4%
	Araştırma Gör.	33	18,5%	45	25,3%	78	43,8%
	Diğer	4	2,2%	1	0,6%	5	2,8%
	Toplam	66	37,1%	112	62,9%	178	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %22,5'i (n=40), erkek çalışanların %14,6'sı (n=26) , %14,5'i (n=25) 26-30 yaş aralığındaki bireyler psikolojik şiddete maruz kaldığını aile ve yakın arkadaşlarıyla paylaştığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %27,5'i (n=47) fakültede çalışanlar ile % 18,5'i (n=33) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda psikolojik şiddete maruz kaldığını aile ve yakın arkadaşlarıyla paylaştığını ifade edenler ise %37,1 oranındadır.

Tablo 22. "Yaşadığınız mobbingden dolayı aile içi ilişkileriniz bozuldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**n**	**%**
Cinsiyet	Erkek	10	5,7%	77	44,0%	87	49,7%
	Kadın	13	7,4%	75	42,9%	88	50,3%
	Toplam	23	13,1%	152	86,9%	175	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	0		11	6,5%	11	6,5%
	26-30 yaş	9	5,3%	49	28,8%	58	34,1%
	31-40 yaş	5	2,9%	57	33,5%	62	36,5%
	41-50 yaş	5	2,9%	23	13,5%	28	16,5%
	51 yaş ve üzeri	1	0,6%	10	5,9%	11	6,5%
	Toplam	20	11,8%	150	88,2%	170	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	15	8,9%	98	58,3%	113	67,3%
	Yüksekokul	1	0,6%	10	6,0%	11	6,5%
	MYO	6	3,6%	38	22,6%	44	26,2%
	Toplam	22	13,1%	146	86,9%	168	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,6%	2	1,1%	3	1,7%
	Doçent	1	0,6%	9	5,1%	10	5,7%
	Dr.Öğ.Ü.	1	0,6%	18	10,3%	19	10,9%
	Öğretim Görevlisi	3	1,7%	9	5,1%	12	6,9%
	Okutman	3	1,7%	44	25,1%	47	26,9%
	Araştırma Gör.	12	6,9%	67	38,3%	79	45,1%
	Diğer	2	1,1%	3	1,7%	5	2,9%
	Toplam	23	13,1%	152	86,9%	175	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %7,4'ü (n=13), erkek çalışanların %5,7'si (n=10), %5,3'ü (n=9) 26-30 yaş aralığındaki bireyler yaşadığı mobbingden dolayı aile içi ilişkilerinin bozulduğu ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %8,9'i (n=15) fakültede çalışanlar ile % 6,9'u (n=12) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda yaşadığı mobbingden dolayı aile içi ilişkilerinin bozulduğu ifade edenler ise %13,1 oranındadır.

Tablo 23. "Aşırı stres ve yaşadığınız mobbingin işinizdeki verimliliği azalttığını düşünüyor musunuz ?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	42	22,6%	52	28,0%	94	50,5%
	Kadın	54	29,0%	38	20,4%	92	49,5%
	Toplam	96	51,6%	90	48,4%	186	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	7	3,9%	4	2,2%	11	6,1%
	26-30 yaş	31	17,2%	29	16,1%	60	33,3%
	31-40 yaş	33	18,3%	33	18,3%	66	36,7%
	41-50 yaş	16	8,9%	14	7,8%	30	16,7%
	51 yaş ve üzeri	4	2,2%	9	5,0%	13	7,2%
	Toplam	91	50,6%	89	49,4%	180	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	70	39,3%	52	29,2%	122	68,5%
	Yüksekokul	6	3,4%	5	2,8%	11	6,2%
	MYO	15	8,4%	30	16,9%	45	25,3%
	Toplam	91	51,1%	87	48,9%	178	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	2	1,1%	4	2,2%
	Doçent	5	2,7%	8	4,3%	13	7,0%
	Dr.Öğ.Ü.	9	4,8%	13	7,0%	22	11,8%
	Öğretim Görevlisi	8	4,3%	5	2,7%	13	7,0%
	Okutman	18	9,7%	30	16,1%	48	25,8%
	Araştırma Gör.	50	26,9%	31	16,7%	81	43,5%
	Diğer	4	2,2%	1	0,5%	5	2,7%
	Toplam	96	51,6%	90	48,4%	186	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %29'u (n=51,6), erkek çalışanların %22,6'sı (n=42) , %18,3'ü (n=33) 31-40 yaş aralığındaki bireyler aşırı stres ve yaşadığı mobbingin işindeki verimliliği azalttığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %39,3'ü (n=70) fakültede çalışanlar ile % 26,9'u (n=50) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda aşırı stres ve yaşadığı mobbingin işindeki verimliliği azalttığını ifade edenler ise %51,6 oranındadır.

Tablo 24. "Yaşadığınız mobbing işinize konsantre olma konusunda sorun yaratıyor mu ve bu durum çalışma performansınızda düşüşe neden oluyor mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	44	23,7%	51	27,4%	95	51,1%
	Kadın	46	24,7%	45	24,2%	91	48,9%
	Toplam	90	48,4%	96	51,6%	186	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	7	3,9%	4	2,2%	11	6,1%
	26-30 yaş	31	17,2%	30	16,7%	61	33,9%
	31-40 yaş	30	16,7%	35	19,4%	65	36,1%
	41-50 yaş	14	7,8%	16	8,9%	30	16,7%
	51 yaş ve üzeri	3	1,7%	10	5,6%	13	7,2%
	Toplam	85	47,2%	95	52,8%	180	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	65	36,3%	58	32,4%	123	68,7%
	Yüksekokul	5	2,8%	6	3,4%	11	6,1%
	MYO	16	8,9%	29	16,2%	45	25,1%
	Toplam	86	48,0%	93	52,0%	179	100,0%
Unvan	Profesör	2	1,1%	2	1,1%	4	2,2%
	Doçent	3	1,6%	9	4,8%	12	6,5%
	Dr.Öğ.Ü.	7	3,8%	15	8,1%	22	11,8%
	Öğretim Görevlisi	10	5,4%	3	1,6%	13	7,0%
	Okutman	15	8,1%	33	17,7%	48	25,8%
	Araştırma Gör.	49	26,3%	33	17,7%	82	44,1%
	Diğer	4	2,2%	1	0,5%	5	2,7%
	Toplam	90	48,4%	96	51,6%	186	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %24,7'si (n=46), erkek çalışanların %23,7'sı (n=44) , %17,2'si (n=31) 26-30 yaş aralığındaki bireyler mobbingin işine konsantre olma konusunda sorun yarattığını ve bu durum çalışma performansında düşüşe neden olduğunu ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %36,3'ü (n=65) fakültede çalışanlar ile % 26,3'ü (n=49) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda mobbingin işine konsantre olma konusunda sorun yarattığını ve bu durum çalışma performansında düşüşe neden olduğunu ifade edenler ise %48,4 oranındadır.

Tablo 25. "Yaşadığınız mobbing dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldınız mı ya da yıllık izne çıktınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	10	5,5%	81	44,5%	91	50,0%
	Kadın	10	5,5%	81	44,5%	91	50,0%
	Toplam	20	11,0%	162	89,0%	182	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	0		11	6,3%	11	6,3%
	26-30 yaş	3	1,7%	57	32,4%	60	34,1%
	31-40 yaş	10	5,7%	55	31,3%	65	36,9%
	41-50 yaş	4	2,3%	24	13,6%	28	15,9%
	51 yaş ve üzeri	1	0,6%	11	6,3%	12	6,8%
	Toplam	18	10,2%	158	89,8%	176	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	14	8,0%	106	60,6%	120	68,6%
	Yüksekokul	2	1,1%	9	5,1%	11	6,3%
	MYO	3	1,7%	41	23,4%	44	25,1%
	Toplam	19	10,9%	156	89,1%	175	100,0%
Unvan	Profesör	0		4	2,2%	4	2,2%
	Doçent	1	0,5%	10	5,5%	11	6,0%
	Dr.Öğ.Ü.	1	0,5%	21	11,5%	22	12,1%
	Öğretim Görevlisi	3	1,6%	9	4,9%	12	6,6%
	Okutman	3	1,6%	44	24,2%	47	25,8%
	Araştırma Gör.	10	5,5%	71	39,0%	81	44,5%
	Diğer	2	1,1%	3	1,6%	5	2,7%
	Toplam	20	11,0%	162	89,0%	182	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %5,5'i (n=10), erkek çalışanların %5,5'i (n=10), %5,7'si (n=7) 31-40 yaş aralığındaki bireyler mobbingden dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldığını ya da yıllık izne çıktığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %8'i (n=14) fakültede çalışanlar ile % 5,5'i (n=10) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda mobbingden dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldığını ya da yıllık izne çıktığını ifade edenler ise %11 oranındadır.

Tablo 26. "Yaşamınızın büyük bir kısmını yaşadığınız mobbinge ayırdığınızdan dolayı gündelik yaşamınıza yeterince zaman ayıramadığınızı düşünüyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	15	8,4%	74	41,3%	89	49,7%
	Kadın	27	15,1%	63	35,2%	90	50,3%
	Toplam	42	23,5%	137	76,5%	179	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	2	1,1%	9	5,2%	11	6,3%
	26-30 yaş	10	5,7%	49	28,2%	59	33,9%
	31-40 yaş	15	8,6%	49	28,2%	64	36,8%
	41-50 yaş	10	5,7%	18	10,3%	28	16,1%
	51 yaş ve üzeri	2	1,1%	10	5,7%	12	6,9%
	Toplam	39	22,4%	135	77,6%	174	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	29	16,8%	89	51,4%	118	68,2%
	Yüksekokul	4	2,3%	7	4,0%	11	6,4%
	MYO	8	4,6%	36	20,8%	44	25,4%
	Toplam	41	23,7%	132	76,3%	173	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,6%	3	1,7%	4	2,2%
	Doçent	1	0,6%	8	4,5%	9	5,0%
	Dr.Öğ.Ü.	6	3,4%	16	8,9%	22	12,3%
	Öğretim Görevlisi	5	2,8%	7	3,9%	12	6,7%
	Okutman	9	5,0%	38	21,2%	47	26,3%
	Araştırma Gör.	17	9,5%	63	35,2%	80	44,7%
	Diğer	3	1,7%	2	1,1%	5	2,8%
	Toplam	42	23,5%	137	76,5%	179	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %15,1'i (n=27), erkek çalışanların %8,4'ü (n=15), %8,6'sı (n=15) 31-40 yaş aralığındaki bireyler yaşamının büyük bir kısmını mobbinge ayırdığından dolayı gündelik yaşamına yeterince zaman ayıramadığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %16,8'i (n=29) fakültede çalışanlar ile % 9,5'i (n=17) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda yaşamının büyük bir kısmını mobbinge ayırdığından dolayı gündelik yaşamına yeterince zaman ayıramadığını ifade edenler ise %23,5 oranındadır.

Tablo 27. "Yaşadığınız mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Cinsiyet	Erkek	22	12,0%	72	39,3%	94	51,4%
	Kadın	34	18,6%	55	30,1%	89	48,6%
	Toplam	56	30,6%	127	69,4%	183	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	4	2,2%	7	3,9%	11	6,2%
	26-30 yaş	17	9,6%	44	24,7%	61	34,3%
	31-40 yaş	17	9,6%	47	26,4%	64	36,0%
	41-50 yaş	12	6,7%	17	9,6%	29	16,3%
	51 yaş ve üzeri	1	0,6%	12	6,7%	13	7,3%
	Toplam	51	28,7%	127	71,3%	178	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	44	25,0%	76	43,2%	120	68,2%
	Yüksekokul	2	1,1%	9	5,1%	11	6,3%
	MYO	7	4,0%	38	21,6%	45	25,6%
	Toplam	53	30,1%	123	69,9%	176	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,5%	3	1,6%	4	2,2%
	Doçent	2	1,1%	8	4,4%	10	5,5%
	Dr.Öğ.Ü.	8	4,4%	13	7,1%	21	11,5%
	Öğretim Görevlisi	3	1,6%	10	5,5%	13	7,1%
	Okutman	9	4,9%	39	21,3%	48	26,2%
	Araştırma Gör.	28	15,3%	54	29,5%	82	44,8%
	Diğer	5	2,7%	0		5	2,7%
	Toplam	56	30,6%	127	69,4%	183	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %18,6'sı (n=34), erkek çalışanların %12'sı (n=22) , %9,6'sı (n=17) 31-40 yaş aralığındaki bireyler yaşadığı mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %25'i (n=44) fakültede çalışanlar ile % 15,3'ü (n=28) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda yaşadığı mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadığını ifade edenler ise %30,6 oranındadır.

Tablo 28. "Yaşadığınız mobbing sizde herhangi bir sağlık sorununa neden oldu mu?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Erkek	28	15,6%	62	34,4%	90	50,0%
	Kadın	33	18,3%	57	31,7%	90	50,0%
	Toplam	61	33,9%	119	66,1%	180	100,0%
	25 yaş ve altı	4	2,3%	6	3,4%	10	5,7%
	26-30 yaş	20	11,5%	40	23,0%	60	34,5%
	31-40 yaş	20	11,5%	44	25,3%	64	36,8%
	41-50 yaş	12	6,9%	16	9,2%	28	16,1%
	51 yaş ve üzeri	2	1,1%	10	5,7%	12	6,9%
	Toplam	58	33,3%	116	66,7%	174	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	48	27,6%	71	40,8%	119	68,4%
	Yüksekokul	1	0,6%	10	5,7%	11	6,3%
	MYO	10	5,7%	34	19,5%	44	25,3%
	Toplam	59	33,9%	115	66,1%	174	100,0%
Unvan	Profesör	1	0,6%	3	1,7%	4	2,2%
	Doçent	5	2,8%	5	2,8%	10	5,6%
	Dr.Öğ.Ü.	7	3,9%	15	8,3%	22	12,2%
	Öğretim Görevlisi	6	3,3%	6	3,3%	12	6,7%
	Okutman	6	3,3%	41	22,8%	47	26,1%
	Araştırma Gör.	32	17,8%	48	26,7%	80	44,4%
	Diğer	4	2,2%	1	0,6%	5	2,8%
	Toplam	61	33,9%	119	66,1%	180	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %18,3'ü (n=33), erkek çalışanların %15,6'sı (n=28) , %11,5'i (n=20) 31-40 yaş aralığındaki bireyler yaşadığı mobbingin herhangi bir sağlık sorununa neden olduğunu ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %27,6'sı (n=48) fakültede çalışanlar ile % 17,8'i (n=32) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda yaşadığı mobbingin herhangi bir sağlık sorununa neden olduğunu ifade edenler ise %33,9 oranındadır.

Tablo 29. "Yaşadığınız mobbingden dolayı sigara, alkol veya madde kullanımına başladınız mı?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekans Analizi

		Evet		Hayır		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
	Erkek	6	3,2%	89	47,8%	95	51,1%
	Kadın	6	3,2%	85	45,7%	91	48,9%
	Toplam	12	6,5%	174	93,5%	186	100,0%
Yaş	25 yaş ve altı	0		11	6,1%	11	6,1%
	26-30 yaş	4	2,2%	57	31,7%	61	33,9%
	31-40 yaş	5	2,8%	61	33,9%	66	36,7%
	41-50 yaş	3	1,7%	26	14,4%	29	16,1%
	51 yaş ve üzeri	0		13	7,2%	13	7,2%
	Toplam	12	6,7%	168	93,3%	180	100,0%
Görev Yeri	Fakülte	9	5,1%	113	63,5%	122	68,5%
	Yüksekokul	0		11	6,2%	11	6,2%
	MYO	3	1,7%	42	23,6%	45	25,3%
	Toplam	12	6,7%	166	93,3%	178	100,0%
Unvan	Profesör	0		4	2,2%	4	2,2%
	Doçent	1	0,5%	11	5,9%	12	6,5%
	Dr.Öğ.Ü.	1	0,5%	21	11,3%	22	11,8%
	Öğretim Görevlisi	2	1,1%	11	5,9%	13	7,0%
	Okutman	1	0,5%	47	25,3%	48	25,8%
	Araştırma Gör.	6	3,2%	76	40,9%	82	44,1%
	Diğer	1	0,5%	4	2,2%	5	2,7%
	Toplam	12	6,5%	174	93,5%	186	100,0%

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %3,2'si (n=6), erkek çalışanların %3,2'si (n=6) , %2,8'i (n=5) 31-40 yaş aralığındaki bireyler yaşadığı mobbingden dolayı sigara, alkol veya madde kullanımına başladığını ifade etmektedir. Görev yeri ve unvana göre incelendiğinde ise; %5,1'i (n=9) fakültede çalışanlar ile % 3,2'si (n=6) oranında araştırma görevlileri bu konuya maruz kaldığını bildirmiştir. Toplamda yaşadığı mobbingden dolayı sigara, alkol veya madde kullanımına başladığını ifade edenler ise %6,5 oranındadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada; üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin maruz kaldığı mobbing türleri ve oranı ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerde ön plana çıkan mobbing türleri ve verimlilikleri üzerinde neden olduğu sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçları demografik veriler açısından değerlendirildiğinde, kadın çalışanların %17,6'sı (n=49), erkek çalışanların %14'ü (n=39) "mobbinge maruz kaldığını ifade ettiği" görülmektedir. Söğütlü (2014) tarafından yapılan bir çalışmada ise, bu çalışmanın aksine erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Ancak, araştırmaların çoğunluğunda kadınların erkeklere oranla daha fazla bu sorunla karşılaştığı değerlendirilmektedir. Bjorkqvist ve ark. (1994) tarafından yapılan ve Quine'in (2003) asistan doktorlar ile yaptığı çalışmalar da kadınların erkeklerden daha fazla mobbingden etkilendiğini tespit edilmiştir.

Yaş değişkeni açısından incelendiğinde ise; %10 (n=27) 26-30 yaş aralığı ve %11,1 (n=30) oranında 31-40 yaş aralığındaki bireyler "mobbinge maruz kaldığını" ifade etmektedir. Di Pasquale (2002) tarafından yapılan bir çalışmada, yaş faktörünün mobbingi etkilediği belirtilmiştir. Çalışmamla benzer şekilde, Fourth European Working Conditions Survey'in (2005) sonuçlarında, 30 ile 49 yaş arasındaki çalışanların mobbinge maruz kalma riskinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Mesleki durumu açısından incelendiğinde; % 15,4 (n=43) oranı ile araştırma görevlilerinin en yüksek oranda "mobbinge maruz kaldığı'' görülmüştür. Benzer bir çalışmada da araştırma görevlilerinin bu konudan en çok etkilenen grup olduğu tespit edilmiştir (Çögenli ve Kutlu, 2016).

Çalışmamda genel olarak "mobbinge maruz kalma durumları" incelendiğinde yaklaşık %31 oranında personelin mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Benzer araştırmalara bakıldığında; çalışmamla aynı yönde sonuçlar görülmektedir. Amerika'da 7740 çalışan üzerinde yapılan önemli çalışmalardan birinde; mobbing oranı %37 olarak bulunmuştur (WBI Survey, 2007).

Türkiye'de ise, son zamanlarda bu konuya ilişkin ilgi artmakta ve hem kavramsal hem de uygulamaya yönelik bazı çalışmalar yapılmaktadır. Bilgel vd. (2006) tarafından yapılan araştırmada çalışanların % 55'i mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bir diğer çalışmada, Yıldırım vd. (2007) tarafından yapılmış ve çalışanların %17'sinin mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Muğla ilindeki sağlık çalışanları üzerine yapılan başka bir çalışmada ise mobbing oranı %34,9 olarak tespit edilmiştir (Çöl, 2008, s.107).

Çögenli ve Akutlu (2016) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan benzer bir araştırmada ise; akademisyenlerin %66,8'i akademik kariyerlerinde mobbinge maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Çalışmamda çalışanların %21'i, "özel hayatlarının eleştirildiğini ifade etmektedir". Yıldız (2007) tarafından yapılan benzer çalışmada; çalışanların en fazla karşılaştıkları mobbing davranışlarının, sürekli eleştirilme vb. gibi. saldırıların söz konusu olduğunu bildirilmektedir.

"Dini ve siyasi görüşlerinin eleştirildiğini bildirenlerin" oranı ise %23'tür. Söğütlü (2014) tarafından yapılan benzer bir çalışmada %33 oranında katılımcının dini ve siyasi görüşlerinin eleştirildiği ifade edilmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların "fiziksel kusuruyla ilgili küçük düşürücü ifadeler kullanılanların" %3 oranında olduğu görülmektedir. Gökdemir (2016) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde fiziksel kusurlara yönelik uygulanan mobbing eyleminin ortalamasının düşük olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %20,6'sı "çalışma arkadaşları tarafından dışlandığını" ifade etmektedirler. Mobbing üzerine yapılan çalışmalarda buna benzer mobbing uygulamaları araştırılmıştır. Çalışmamdaki ifadeye benzer bir şekilde sorulan "İş yerinizde varlığınız görmezden geliniyor mu" ifadesine %59 oranında çalışan görmezden gelindiğini ve dışlandığını belirtmişlerdir (Söğütlü, 2014, s.86).

Araştırmaya katılan kadın çalışanların %9,3'ü'si (n=18), erkek çalışanların %6,2'si (n=12) olmak üzere toplamda "sözlü veya fiziki cinsel tacize maruz kaldığını"

ifade edenler %15,5 oranındadır. Akademisyenler gibi seçkin bir meslek grubunda dahi, bu oranda cinsel tacizlerin varlığı durumun ciddiyetini ortaya koymaktadır. Ülkemizde bireylerin %41'inin yaşamları boyunca en az bir kez cinsel tacizle karşı karşıya kaldığı değerlendirilmektedir (Dalaman, 2017, s.57).

"Arkadaşları tarafından imada bulunulduğundan dolayı psikolojik destek aldığını" ifade edenler %1,6 oranındadır. Mobbinge maruz kaldığını ifade edenler ile bu konuda destek aldığını bildirenler arasında ciddi bir oran farkı görülmektedir. İsveç'te yapılan bir çalışmada mobbing nedeniyle psikolojik destek almaktan çekinen ve bunun sonucunda %10–15 oranında intiharların söz konusu olduğu belirtilmektedir (Kök, 2006, s.436). Benzer bir çalışmada, intiharların %10'unun mobbing nedeniyle gerçekleştiği belirtilmektedir (Bozbel ve Palaz, 2007, s.126). Yıldırım ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan bir araştırmada ise; mobbinge maruz kalan çalışanların % 9'unun bazen intihar etmeyi bile düşündükleri ifade edilmiştir. Bu nedenlerden dolayı çalışmamızda psikolojik destek alanların oranının düşük olduğu tahmin edilmektedir.

Araştırmamda, çalışanların "psikolojik şiddete maruz kaldığını aile ve yakın arkadaşlarıyla paylaştığını" ifade edenler ise %37,1 oranındadır. Yıldız (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, benzer şekilde bireylerin sorunlarını sadece arkadaşları ve yakınları ile paylaştıklarını tespit etmiştir.

Mobbingin en önemli sonuçlarından birisi mevcut işte performans ve verimliliğin azalmasıdır. Çalışmada, "aşırı stresin ve yaşadığı mobbingin işindeki verimliliği azalttığını" ifade edenlerin oranı %51,6'dır. Nielsen ve Einarsen (2012) tarafından yapılan çalışmada iş stresinin ve bu strese sebep olan mobbingin verimlilik üzerinde oldukça etkili olduğu vurgulanmaktadır. Ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalarda da benzer şekilde mobbingin iş tatmini ve verimliliği azalttığı sonuçlarına ulaşılmaktadır (Akbaş, 2009, s.96).

Çalışmama göre; "mobbingin işine konsantre olma konusunda sorun yarattığını ve bu durumun çalışma performansında düşüşe neden olduğunu" ifade edenler %48,4 oranındadır. Kılıç (2014) çalışmasında performans düşüklüğünün en önemli nedenleri arasında mobbingin yer aldığı sonucuna varmıştır. Söğütlü (2014) çalışmasında

katılımcılara benzer bir soru yöneltmiş ve %93 oranında çalışan, performans düşüklüğü sebebi olarak mobbingden kaynaklı konsantrasyon problemini göstermiştir.

Araştırmaya katılan %11 oranında çalışan "mobbingden dolayı ortamdan uzaklaşmak için rapor aldığını ya da yıllık izne çıktığını" ifade etmektedir. Yapılan çalışmalarda %77 oranında çalışanın mobbinge maruz kaldığında iş yerini terk etmek istediği sonucuna ulaşılmaktadır (Söğütlü, 2014, s.88). Bunun aksine ortamdan uzaklaşmayıp mobbingle mücadeleyi tercih eden bireylerin de çoğunluğu oluşturduğu çalışmalar mevcuttur. Bilgel ve ark. (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanların % 60'ının mobbinge karşı mücadele etmeye çalıştığını belirtilmiştir.

Çalışmamda "Yaşadığı mobbingden dolayı özgüven kaybı yaşadığını" ifade edenler %30,6 oranındadır. Yıldırım ve ark.(2007) tarafından yapılan bir çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca mobbinge maruz kalanların bu sorunla baş etmek için daha planlı ve daha çok çalışarak eleştiri almamaya çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Sonuç olarak; araştırma sonuçlarımla ile bu alanda daha önce yapılmış çalışmaların benzer sonuçlara sahip olduğu görülmektedir. Bazı işletmelerde yöneticiler, mobbing konusunun ilgi duymaya ve zaman ayırmaya değer bir olgu olmadığını düşünebilirler. Aksine mobbing, bir kurumun başarısını koruyabilmesi için ihtiyaç duyduğu etkinliklerini zayıflatan bir olgudur. Kurumların güçlenmesini engeller ve çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sorunlar yaratır. Söz konusu bedel işletmenin kendini yok etmesine neden olabilecek seviyelere ulaşabilir.

Gelişmiş ülkeler, mobbing sorunlarına çok fazla önem göstermekte, sorunu çözmek için özel çalışmalar yürütmektedirler. Medya aracılığı ile bu konuya yer vererek uzmanların görüşlerini yansıtmaktadırlar. Oluşturulan çeşitli kuruluşlar, mağdurlara hem hukuki hem de sağlık desteği sağlamaktadırlar. Ülkemizde ise mobbing sürecine meslek örgütlerinin, akademik ve iş çevrelerinin henüz yeterince dikkati çekilememiştir. Bu alanda yapılan çalışmalar önderliğinde gerekli önlemler alınmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Aşıkoğlu, M. (1996). *Motivasyon*. İstanbul: Üniversite Kitabevi.

Aydemir, M. (2007). *İş Yerinde Cinsel Taciz Davranışı*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Barrıos, L. ve Sleet, A.D. (2002). *International Encylopedia of the Social Behavioural Sciences*. Newyork.

Baykal, A.N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze,* İstanbul: Sistem Yayınları.

Cicerali, L. K. ve Cicerali, E. E. (2015). *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing İş Yerinde Psikolojik Yıldırma*. İstanbul: Gece Kitaplığı.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.

Davenport, N. Z. , Elliott, G. E., Schwartz, R.D., (2014). *Mobbing İş Yerinde Psikolojik Taciz*. (Çev. Osman Cem Önartay)'', İstanbul: Ray Yayıncılık.

Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Gökçe, A.T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri Ve Başa Çıkma Yöntemleri,* 1. Baskı. Ankara: Öğreti Yayınları.

Gümüş, M. (1999). *Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar*. 37. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.

Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz Mobbing/Bullying İşyeri Sendromu,* 2. Baskı. Ankara: Lazer Yayınları.

Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin Yayınevi.

Koçel, Tamer. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.

Leymann, H. (1996). *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology

Molé, N. J. (2012). Labor disorders in neoliberal Italy: mobbing, well-being, and the workplace. Indiana University Press. https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=AduAjOJ6YeMC&oi=fnd&pg=PP1&dq=mobbing+in+Italy&ots=UIH8SgOWEW&sig=ggQPH2VRwQb4U_YUl9TzTrPC_yY&redir_esc=y#v=onepage&q=mobbing%20in%20Italy&f=false

Namie, G., ve Namie, R. (2000). *The Bully at Work*. Illinois: Sourcebooks Inc.

Özler, E. D., ve Mercan, N.: (2009). *Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Paoli, Pascal & Damien, Merllie, (2001). Third European Survey on Working Conditions 2000; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Luxembourg.

Robbins, Stephen P. ve JUDGE, Timoty A., (2013), *Örgütsel Davranış*, (Çev); İnci Erdem ve Belgin Aydıntan, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz: Mobbing*. İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.

Tınaz, P. (2011). *İş yerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*. 3. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tutar, H. (2015). *Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım*. 1. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tümer, Ö. Ebru. (2013). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Yamada, D. (2008). *Workplace bullying and ethical leadership*.

Yaman, E., (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet- Mobbing*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtımı.

SÜRELİ YAYINLAR

Acar, Aslı B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37.2.

Akgeyik. T., Güngör. M., Uşen. Ş., Omay., U. (2009). '' İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi''. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 56.

Alparslan, Ali, Murat . ve Tunç, H. (2009). Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışlarında Duygusal Zeka Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 1.1

Altuntaş, C. (2010). "Çalışan Destek Programları". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12.1.

Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.* 6.11, 111-129.

Ayan, S. (2011). Üniversite Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi.* 27, 1-18.

Aycan, Z. (2000). Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamalarına Etkileri. Aycan, Z. (Ed). Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları içinde (25-53). Ankara, Türk Psikologlar Derneği

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 23.

Beale, D., & Hoel, H. (2010). Workplace bullying, industrial relations and the challenge for management in Britain and Sweden. *European Journal of Industrial Relations*, 16.2, 101-118.

Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 106-115.

Bozbel,S., Palaz, S.(2007), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *TİSK Akademi Dergisi,* 2.3, 66-79.

Bultena, C. D. ve D Whatcott, R. B. (2008). Bushwacked at Work: A Comparative Analysis of Mobbing& Bullying At Work. *Proceedings of The American Society of Business and Behavioral Sciences.* 15.1, 652-666.

Çögenli M. Z., ve Asunakutlu T. (2014). "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7.2, 92-105.

Çöl, S. Ö. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi.* 4, 107-134

Demir, M. ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21.1, 64-74.

Dikmetaş, E., Top, M., Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi.* 22.3, 142.

Doğan, S. (2001). Liderlik Mi? Geleneksel Liderlik Davranış Tarzları ve Bu Konudaki Yeni Yaklaşımlara Bir Bakış. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Kök, B. S. (2006). İş Yaşamında Psiko- Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 16, 443-448.

Einarsen, S., ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in The Workplace and Victimization of Men, *Violence and Victimization.* 12.3, 247-263.

Einarsen, Ståle, (1999) "İşyerinde zorbalığın doğası ve nedenleri", *Uluslar arası İnsan Gücü Dergisi.* 20.1/2.

Giga, S., Lippiatt ve Kennedy, E. (2005). Guide, Bullying at Work, Chartered İnstitute of Personnel and Development, The Broadway London. April.6

Harper, J. (2010). Just us justice, the gentle genocide of workplace mobbing. http://dergipark.gov.tr/download/article-file/30094

Hauge, L. J., Skogstad, A., ve Einarsen, S. (2007). Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of A Large Representative Study. Work&Stress, 21.3, 220-242.

Heise, Lori, (1998) Violence Against Women, An Integrated Ecological Framework. *Violence*, 4.

Hodson, R. ve Roscigno, Vincent J. ve Lopez, Steven, H. (2006). Chaos and The Abuse of Power: Workplace Bullying in Organizational and Interactional Context, Work and Occupations, 33.4. 382-416.

Kahumuza, Juliet A. F. Schlechter. (2008). Examing the Direct and Some Mediated Relationship between Perceived Support and Intention to Quit. *Management Dynamics*, 17.3, 2-19

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20.1.

Köse, S.ve Uysal, Ş. (2010). Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi.* 8.1

Leymann, H. (1996). The Contect and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 165-184.

Leymann, Heinz, (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119–126.

Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbacılık/Taciz (Mobbing). *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* 7.2.

Şenturan, Ş.ve Mankan, E. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi.* 50.

Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1, 81-89.

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88.1, 87-108.

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

Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştığı Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkisi. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi,* 30.2, 559-70.

MAKALELER

Akgeyik, T., Güngör M., Uşen Ş., (2007), "Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: Case of Banking Sector in Turkey", *Journal of Academy of Business and Economics*, Erişim:28.10.2018

Ayan, S. (2011). Üniversite Araştırma Görevlilerine Yönelik Psikolojik Taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. *Akademik Bakış Dergisi,* 27, 1-18.

Bilgel, N., Aytac, S., Bayram N.(2006), "Bullying in Turkish White-collar Workers",*Occupational Medicine.,* 56, 226-31

Björkqvist, K., Österman, K. ve Hjelt-Back, M. (1994). Aggression among University Employees. *Aggressive Behavior,* 20, 173-84.

Bozbel,S., Palaz, S.(2007), "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları", *Tisk Akademi Dergisi, 2*.3 S:66,79.

Chappell, D., Di Martino V.(2000), "Violence at Work".(İnternational Labor Organization Report, second edition.) Geneva.

Çögenli M. Z. ve Asunakutlu T. (2014). "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7.2, 92-105.

Çöl, S. Ö. (2008). "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi.* 4, 107-134

Di Pasquale, V. (2002). Study Examines "Mobbing" at the Workplace. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm Erişim: 28.10.2018

Hoel, H., Cooper, C. L. ve Faragher, B. (2001). 'The Experience of Bullying in Great Britain: The İmpact of Organizational Status". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10. 4, 443-465.

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5. 119–126.

Mayhew, C. ve McCarthy, Paul ve Chappell, Duncan ve Quinlan, Michael ve Barker, Michelle ve Sheehan, Michael. (2004). Measuring The Extent of Impact from Occupational Violence and Bullying on Traumatised Workers, *Employee Responsibilities and Rights Journal.* 16.3, 117-134.

Niedl, K. (1996). Mobbing and Well- being: Economic and Personnel development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5.2, 239-249.

Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2012). Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review. *Work and Stress*, 26.4, 309-332

Öktem, K. (1993). Örgütsel Önderlik: Ohio Araştırmaları ve Todaie'de Bir Uygulama. *Amme İdare Dergisi.* 26.2, 95-117.

Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2008). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 22, 37-60.

Quine, L.(2003), "Workplace Bullying, Psychogical Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors", *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethicts*, 12: 91–101.

Rayner,C., Sheehan,M., Barker M.(1999), "Theoretical Approaches to the Study of Bullying at Work", *İnternation Journal of Manpower*, 20. 1/2.

Reichert, R. (2003). Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession. Professional Development: *The International Journal of Continuing Social Work Education.* 5.3, 4-12.

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

Salin, D. (2003b). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipiting Structures and Processes in The Work Environment, Human Relations. 56.10, 1213-1232.

Shelton, Tammy L. (2011), "Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace", *Research Papers*. 149

Szigety, T., (2010), "Early Predictors Of Workplace Mobbing" Procedia - Social and Behavioral Sciences, 33, 418 – 422.

Tigrel, E. Y., & Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*, 1.2, 91-99.

Vandekerckhove, W. Ve Commers, R. (2003). Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times? . *Journal of Business Ethics*, 45.1/2.

Vartia. M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5.2, 203-214.

Yıldırım, A., Yıldırım, D., (2007), "Mobbing in the Workplace by peers and managers: Mobbing Experienced by nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses", *Journal of Clinical Nursing*, 16.8, 1444-1453.

Yıldız, S.(2007), İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi

Yusop, Y. M., Dempster, M., & Stevenson, C. (2014). Understanding inappropriate behaviour: harassment, bullying and mobbing at work in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 179-183.

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*. 5.2, 215-237.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*. 20.1/2, 70-85.

Zukauskas, P., & Vveinhardt, J. (2015). Diagnosis of mobbing as discrimination in employee relations. *Engineering Economics*, 64(4).

Yavuz, E., Başar, B. (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddet ''Mobbing'' Kavramı Üzerine Çalışma.

Yıldırım, A., Yıldırım, D., (2007), "Mobbing in the Workplace by peers and managers: Mobbing Experienced by nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses", *Journal of Clinical Nursing*, *16*(8), 1444-1453.

TEZLER

Akbaş Sevil, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi – Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi SBE, 2009.

Atalay, İ. Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: kamu sektöründe bir örnek, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi SBE, Ankara 2010.

Eğer, K.(2017). İş Hayatında Uygulanan Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü, E (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul http://www.kaynakindir.com/wp-content/uploads/2018/01/%C4%B0%C5%9F-hayat%C4%B1nda-uygulanan-mobbingin-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar-%C3%BCzerindeki-etkileri.pdf

Kılıç Nurhayat, "Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı ve İş Doyumunun Belirlenmesi." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013.

Yılmaz Tuba, "Çalışanların İş Tatmini ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma." Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2014.

Tan, B. (2005). *İşyerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İşyerinden Uzaklaştırma (Mobbing)*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler.

BİLDİRİLER

Özdemir, M., Açıkgöz, B. (2007). Mobbinge Maruz Kalanların Tepki Seviyelerinin Ölçümü. *Sakarya Üniversitesi XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*.

İNTERNET KAYNAKLARI

Akgeyik, T., Güngör M., Uşen Ş., (2007), "Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: Case of Banking Sector in Turkey", Journal of Academy of Business and Economics, http://www.thefreelibrary.com/Journal+of+Academy+of+Business+and+Econo mics/2007/March/1-p5185. Erişim Tarihi:28.10.2018

Arpacıoğlu, G. İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz. https://www.mobbing.org.tr/arsiv/gulcan-arpacioglu-ve-mobbing.html/ Erişim Tarihi: 10.10.2017.

Di Pasquale, V. (2002). Study Examines "Mobbing" at the Workplace. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/08/feature/de0208203f.htm Erişim Tarihi: 28.10.2018

Ergenekon. S. İşyerinde Duygusal Taciz (MOBBING) Nedir? http://www.hurriyet. com.tr/is-yerinde-tacizde-avrupa-yi-solladik-6969755. Erişim Tarihi: 27.07.2018.

Laçiner,V.(2006),"Mobbing(İşyerindePsikolojikTaciz)", http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98 Erişim Tarihi:28.10.2018

Sağlıklı Çalışma Yaşam(2017). Mobbing İle Mücadele Derneği: "Mobbing Mağduru İşçiler İçin Yasal Yollar Açık". http://www.meslekhastaligi.org/mobbing-ile-mucadele-dernegi-mobbing-magduru-isciler-icin-yasal-yollar-acik/ Erişim tarihi: 15.10.2018

Taşpınar, F., ve Saylı, H. Mobbing and Bullying In The Workplace and How You Survive If You Are Mobbed. http://dspace.epoka.edu.al/bitstream/handle/1/98/Pages%20from%20volume2-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Erişim Tarihi: 25.04.2018.

Türk Dil Kurumu, (2013). "Mobbing", http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.4f59eb46d01aa2.72647038 (14.09.2018).

WBI Survey (2007). U.S. Workplace Bullying Survey. Workplace Bullying Institute. p. 1 Erişim: 13.08.2013 www.workplacebullying.org