

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI

**ÇALIŞANLARDA MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET) ALGISINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: RİZE VE TRABZON İLLERİNDE ÇALIŞAN İNŞAAT
MÜHENDİSLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnş. Müh. Unsa KARAL

HAZİRAN 2018

TRABZON



KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünce

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : / /

Tezin Savunma Tarihi : / /

Tez Danışmanı :

Trabzon

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalında
Unsa KARAL Tarafından Hazırlanan**

**ÇALIŞANLARDA MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET) ALGISINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: RİZE VE TRABZON İLLERİNDE ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 29 / 05 / 2018 gün ve 1755 sayılı
kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda
YÜKSEK LİSANS TEZİ
olarak kabul edilmiştir.**

Jüri Üyeleri

Başkan : Doç. Dr. İlker USTABAŞ

Üye : Doç. Dr. Vedat TOĞAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA



**Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ
Enstitü Müdürü**

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır.

Saygıdeğer hocam, danışmanım, sayın Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA, tez çalışmasının gerçekleştirilmesi için gerekli ortamı hazırlamış, çalışmanın sonuca ulaştırılmasında ve karşılaşılan güçlüklerin aşılmasında yol gösterici olmuştur. Her zaman değerli vaktini ayıran kendisine sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Çalışmayı inceleyen ve değerli görüş ve bilgilerini benimle paylaşan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi İbrahim YILDIRIM'a, Doç. Dr. Salih DURSUN'a, Arş. Gör. Bayram Ali TEMEL'e teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca bana emeği geçen, beni bilgilendiren ve yönlendiren bütün hocalarımı saygıyla anar, kendilerine ömür boyu minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Hayatım boyunca, benden desteklerini hiç esirgemeyen anneme, babama, kardeşlerime ve dualarını benden esirgemeyen bütün aileme ve arkadaşlarıma teşekkür eder, bu çalışmanın, yeni çalışmalara ışık tutmasını ve ülkemize faydalı olmasını temenni ederim.

Unsa KARAL

Trabzon 2018

TEZ ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Rize ve Trabzon İllerinde Çalışan İnşaat Mühendislerine Yönelik bir Araştırma” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA’nın sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

26/06/2018

Unsa KARAL

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖNSÖZ	III
TEZ ETİK BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	VII
SUMMARY	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
TABLolar DİZİNİ.....	X
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş	1
1.2. Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Üzerine Yapılan Bazı Çalışmalar.....	2
1.3. Mobbing ile İlgili Genel Bilgiler	4
1.4. Mobbing ile İlgili Temel Kavramlar	5
1.4.1. İşyerinde Çatışma	5
1.4.2. İşyerinde Şiddet	6
1.4.3. İşyerinde Kabalık.....	6
1.5. Mobbing Çeşitleri	6
1.5.1. Düşey Mobbing	7
1.5.2. Yatay Mobbing	7
1.5.3. Dikey Mobbing.....	8
1.6. Mobbingin Nedenleri.....	8
1.6.1. Kişisel Nedenler.....	8
1.6.2. Kurumsal Nedenler	10
1.6.3. Sosyal Nedenler	10
1.7. Mobbingin Etkileri.....	11
1.8. Mobbing Sürecinin Aşamaları.....	13
1.9. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar.....	15
1.9.1. Mobbing Uygulayanlar	15
1.9.2. Mobbing Mağdurları.....	17
1.9.3. Mobbing İzleyicileri	17

1.10.	Mobbingle Mücadele Yöntemleri.....	18
1.11.	Mobbingin Maliyeti	20
1.12.	Mobbing Kavramının Hukuksal Çerçevesi	20
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	23
2.1.	Yöntem	23
2.2.	Örneklemin Demografik Bilgileri.....	24
3.	BULGULAR.....	30
3.1.	Anket Verilerinin Analizleri Sonucunda Elde Edilen Frekans ve Yüzde Sonuçları	30
3.2.	Demografik Özelliklerle Mobbing Algısı Arasındaki İlişkinin Tespiti İçin Yapılan T-Testi ve Anova Analizlerinin Sonuçları	47
3.2.1.	T-Testi Sonuçları	48
3.2.2.	One-Way ANOVA Sonuçları	51
4.	İRDELEME	54
5.	SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	58
6.	KAYNAKLAR	60
7.	EKLER	64
ÖZGEÇMİŞ		

Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

ÇALIŞANLARDA MOBBİNG (PSİKOLOJİK ŞİDDET) ALGISINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: RİZE VE TRABZON İLLERİNDE ÇALIŞAN İNŞAAT MÜHENDİSLERİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Unsa KARAL

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri BAŞAĞA
2018, 63 Sayfa, 5 Ek Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Rize ve Trabzon illerinde çalışan inşaat mühendislerinin Mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır.

Araştırmanın evreni, 2015 yılında Rize ve Trabzon illerinde çalışan 1700 inşaat mühendisidir. Geliştirilen algı ölçeği, meslek ve cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak 230 çalışana uygulanmış olup, bunlardan 214'ü anketi doldurarak uygulamaya katılmışlardır. Anket üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kişisel bilgiler; ikinci bölümde, Mobbing (psikolojik şiddet) algı ölçeği; üçüncü bölümde de açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Araştırma verileri, SPSS 23.0 programında çözümlenmiş, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve T testinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, Rize ve Trabzon illerinde çalışan inşaat mühendislerinin ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıkları gözlenmiştir. Çalışanların, Mobbing (psikolojik şiddet) algılarıyla ilgili tutumlarının cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, doğum yerlerine, çalıştıkları sektöre, haftalık çalışma sürelerine, aylık toplam kazançlarına ve son 10 yıl içerisinde kaç farklı işyerinde çalıştıklarına göre farklılaşmadığı, bulundukları işteki çalışma sürelerine ise göre dikkate değer bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Psikolojik Şiddet, İşyerinde Yıldırma, İşyerinde Psikolojik Taciz, İşyerinde Zorbalık, İşyerinde Duygusal Taciz

Master Thesis

SUMMARY

THE MOBBING (PSYCHOLOGICAL VIOLENCE) PERCEPTION
FACTORS IN EMPLOYEES: A STUDY OF EMPLOYEES CIVIL ENGINEER IN RİZE AND
TRABZON

Unsa KARAL

Karadeniz Technical University
The Graduate School of Natural and Applied Sciences
Civil Engineering Graduate Program
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Hasan Basri BAŞAĞA
2018, 63 Pages, 5 Pages Appendix

The aim of this research is to determine whether feelings of mobbing of civil engineers who work in Trabzon and Rize change or not in terms of demographic variables.

The target population of this research is 1700 civil engineers who work in Trabzon and Rize in 2015. Regarding participants' differences in gender and occupation, the developed scale of perception is applied to 230 workers, 214 of whom also participated in a survey. There are three sections in the survey: In section one; personal details, in section two; the scale of perception of mobbing, in section three; explanatory information. The data of survey is solved via SPSS 23.0 and frequency, percentage, mean, Standard deviation, one-way analysis of variance and T-test were used.

In the findings of this research, it was observed that civil engineers who work in Trabzon and Rize were not exposed to behaviours that stated in the survey. Also, workers' attitudes about feeling of mob are not differ from their gender, age, marital status, educational background, birth place, sector, weekly working hours, monthly total earnings, and number of different workplace that worked in ten years. However, it is determined that there is a significant relation between the attitudes about feeling of mob and working process in their present work.

Key Words: Mobbing, Bullying, Psychological Violence, Psychological Terror, Harassment, Violence and Victim.

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1. Çalışanların cinsiyet dağılımı	25
Şekil 2.2. Çalışanların yaş dağılımı	25
Şekil 2.3. Çalışanların medeni durumu dağılımı	26
Şekil 2.4. Çalışanların eğitim düzeyi dağılımı.....	26
Şekil 2.5. Çalışanların doğum yerleri	27
Şekil 2.6. Çalışanların inşaat sektöründeki çalışma alanlarına göre dağılımı.....	27
Şekil 2.7. Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma saatlerinin dağılımı	28
Şekil 2.8. Çalışanların mevcut iş yerinde ne kadar süredir çalıştıklarına dair dağılım.....	28
Şekil 2.9. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarının dağılımı	29
Şekil 2.10. Çalışanların aylık gelir dağılımı	29

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 3.1. Mobbing algısını ölçmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevapların ortalama ve standart sapması	31
Tablo 3.2. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların sağlığı olumsuz etkilemesi bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri.....	32
Tablo 3.3. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların paylaşılması bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri.....	32
Tablo 3.4. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların süreci bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri.....	33
Tablo 3.5. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların kimler tarafından uygulandığının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri.....	33
Tablo 3.6. “Güzel/yakışıklı olduğum için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	34
Tablo 3.7. “Dini inancım nedeniyle” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	34
Tablo 3.8. “Yerime kendi tanıdığını getirmek için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	35
Tablo 3.9. “Egolarını tatmin etmek için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	35
Tablo 3.10. “İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	35
Tablo 3.11. “Açık fikirli olduğum için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	36
Tablo 3.12. “Siyasi görüşüm nedeniyle” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	36
Tablo 3.13. “Çıkarlarını engellediğim için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	36
Tablo 3.14. “Beni kıskandığı için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	37
Tablo 3.15. “Yetenekli olduğum için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	37
Tablo 3.16. “Uyku düzenim bozuldu” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	38
Tablo 3.17. “Hiç kimseye güvenim kalmadı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	38
Tablo 3.18. “Bedensel hastalık yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	38

Tablo 3.19. “Kendimi suçluyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	39
Tablo 3.20. “Kendimi sürekli yorgun hissediyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	39
Tablo 3.21. “Kimseyle fiziksel temas kuramıyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	39
Tablo 3.22. “İşten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	40
Tablo 3.23. “İşimden/işyerimden soğudum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	40
Tablo 3.24. “Stres yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	40
Tablo 3.25. “Psikolojik hastalık yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	41
Tablo 3.26. “Kendime güvenim kalmadı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	41
Tablo 3.27. “Üstlere şikâyet etme” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	42
Tablo 3.28. “Yapan kişiyle konuşma” maddesinin frekans, yüzde kümülatif yüzde ve ortalamaları	42
Tablo 3.29. “Hukuki yollara başvurma” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	42
Tablo 3.30. “Görmezden gelme” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	43
Tablo 3.31. “Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi” maddesini işaretleyenlerin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	43
Tablo 3.32. “Hiçbir şey” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	43
Tablo 3.33. “Ailemden destek gördüm” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	44
Tablo 3.34. “Herkes beni haksız buldu/tavır aldı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	44
Tablo 3.35. “İşyerindeki arkadaşlarımdan destek gördüm” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	45
Tablo 3.36. “Arkadaşlarım cezalandırılacakları korkusu ile benden uzaklaştı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	45
Tablo 3.37. “İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları	45
Tablo 3.38. “Hiç Kimseden destek görmedim” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları.....	46

Tablo 3.39. Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların kimler tarafından uygulandığının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri	46
Tablo 3.40. Çalışanların mobbing konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip olup olmadıklarının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri	47
Tablo 3.41. “Başkalarına mobbing uyguladınız mı” sorusunun frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri	47
Tablo 3.42. Algı ölçeği ortalama puanı ve standart sapması	48
Tablo 3.43. Algı ölçeği seçenekleri ile ortalama puan arasındaki ilişki	48
Tablo 3.44. Cinsiyetlerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	49
Tablo 3.45. Medeni durumlarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması...	49
Tablo 3.46. Eğitim düzeylerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	50
Tablo 3.47. Çalıştıkları sektöre göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	50
Tablo 3.48. Son 10 yıl içerisinde çalıştıkları farklı iş yeri sayısına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	51
Tablo 3.49. Yaş gruplarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	51
Tablo 3.50. Doğum yerlerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması	52
Tablo 3.51. Haftalık çalışma sürelerine göre çalışanların mobbing algılarının	52
Tablo.3.52. Mevcut iş yerinde çalışma sürelerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması.....	53
Tablo.3.53. Aylık toplam kazançlarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması.....	53

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Giriş

Çalışanların hayatlarını devam ettirebilmeleri için gereken parayı kazanmaları amacıyla düzenli olarak gerçekleştirdikleri faaliyetler bütününe iş denir. Bu faaliyetler, çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü kapsamakta ve ruhsal açıdan etkilenmelerine sebep olmaktadır. İş hayatında sağladığı istihdam gücü ve hitap ettiği iş kollarının fazlalığı ile inşaat sektörü gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde önemli bir yere sahiptir. Yıllar geçtikçe sektörde istenen özellikler artmakta ve gereklilikler fazlaştıkça istihdamda meydana gelen artışı da önemli ölçüde inşaat sektörü karşılamaktadır. İnşaat sektörünün ihtiyaç duyduğu teknik kısımdaki gelişmeler (mimarlık mühendislik hizmetleri gibi), sektörün gelişimini olumlu etkilemekte ve farklı disiplinlerden yeni paydaşların dahil olmasını sağlamaktadır.

İnşaat sektöründe üretimin çok farklı aşamalardan meydana gelmesi ve farklı uzmanlık alanlarının kullanılması, çalışanların istihdam organizasyonun esnek bir yapıda olmasını gerektirmektedir. Farklı uzmanlık alanları genellikle aynı anda kullanılmamakta, işin aşamasına göre devreye girmektedir. İnşaat sektöründe de diğer sektörler de olduğu gibi parada, zamanda ve kalitede ideal olanı gerçekleştirebilmek amacıyla çalışanlarının performanslarını en elverişli seviyeye çıkarmak ve bunu devam ettirebilmek için özen gösterilmektedir. Ancak, özellikle inşaat sektörünün çalışma koşullarının zorluğu, çalışanlarını tehlikeli bölgelerde, uzun saatler boyunca, zamana karşı yarışarak vb. çalışmaya zorlamaktadır. Bu durum da çalışan performansını olumsuz etkileyen tutum ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Literatürde mobbing olarak tanımlanan bu davranış çalışanların verimliliklerini olumsuz yönde etkileyen bir sorundur. Bir kişinin veya kişilerin başkalarına zarar vermek amacıyla sistematik şekilde yaptığı kötü davranışların sonucunda oluşan mobbinge maruz kalan kişi maddi ve manevi zarar görmektedir.

Çalışanların güvenli ve psikolojik olarak rahat ortamlarda çalışmaları gerekmektedir. Bu gerekliliğin sağlanabilmesi için günümüzde büyük bir sorun haline gelen “Mobbing” kavramının çeşitleri, nedenleri, etkileri, aşamaları, mücadele yöntemleri, maliyeti ve hukuksal çerçevesi akademik çalışmaların konusu olmaktadır. İnşaat sektörünün yapısal

büyüklüğü, paydaşlarının fazlalığı, çalışma koşullarının zorluğu ve artan istihdam gücü dikkate alındığında mobbingin bu sektördeki yansımalarının da araştırılması gerekmektedir. Bu tez çalışmasında, inşaat sektörünün bir paydaşı olan aynı zamanda da bir çalışanı pozisyonundaki inşaat mühendislerinin mobbing algısı araştırılmıştır. Bu amaçla, Trabzon ve Rize illerinin merkez ilçelerinde bulunan özel ve kamu sektöründe çalışan inşaat mühendislerinin demografik değişkenler karşısında Mobbing (psikolojik şiddet) algılarının değişkenlik gösterip göstermediği belirlenmiştir.

1.2. Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Üzerine Yapılan Bazı Çalışmalar

Literatürde bulunan mobbing üzerine son yıllarda yapılmış ve farklı demografik bilgiler ile irdelenmiş bazı çalışmalar aşağıda verilmektedir.

Tutumlu (2017), iş yerlerinde mobbing algısı üzerine yaptığı araştırmada, çalışanların hangi yaşta olduklarının, cinsiyetlerinin ne olduğunun, eğitim durumlarının hangi düzeyde olduğunun, çalışma yılının az veya çok olmasının veya mobbingi bilip bilmemelerinin mobbingin etkilerini algılamada anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirlemiştir. Ancak çalışanların mobbinge maruz kalmalarında medeni durumları ve akademik-idari unvanlarının ne olduğu mobbingin etkilerini algılamada anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Türkeli (2015), mobbing ve mobbingin örgütsel bağlılığa olan etkisini araştırmış, genç çalışanların deneyimliler tarafından mobbinge maruz bırakıldıklarını ortaya koymuştur. Mobbinge maruz kalan genç çalışanların kendilerine daha çabuk alternatif buldukları ve bu da gençlerin örgüte olan bağlılıklarını etkilediğinden işlerinden daha kolay vazgeçebildikleri gözlemlenmiştir.

Şenerkal (2014), üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing sürecinde mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performans ilişkisini araştırmış ve sonuç olarak mobbing davranışları ile mağdur olanların demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık belirleyememiştir. Mobbing mağdurlarının fiziksel, psikolojik ve performans olarak etkilendiği, fakat aynı ortamda diğer bir mağdur ile ilişkili olan bir mağdura yönelik, mobbing ile mağdurun sağlığı ve iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı, psikolojik açıdan ise ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Çakıroğlu ve Tengilimoğlu (2014), tıbbi sekreterlerin üzerinde uygulanan mobbing davranışlarının, sekreterlerin tükenmişlikleri ile ilgisinin olup olmadığı ve bazı demografik

özelliklere göre tükenmişlik değişkenleri ile mobbingin farklılıklarının inceledikleri çalışmalarında, sekreterlerin tükenmişlik seviyesi ile çalışma statüsü parametresi, gelir seviyesi parametresi ve eğitim durumu parametresi arasında anlamlı farklılık saptamıştır.

Mete (2013), akademisyenlerin mobbinge maruz kalma durumlarını, nedenlerini, sonuçlarını araştırmak ve mobbingin akademisyenler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, mobbing olaylarının sıklıkla yaşanmasına yükseköğretim kurumlarının örgütsel yapısının sebep olduğu, mobbing uygulayanların tipolojisinin megaloman, mobbinge seyirci kalanların ise ikiyüzlü, mobbing mağdurlarının yönetimde astlardan veya başarılı kişilerden seçildiği sonucuna varmıştır.

Baş ve Oral (2012), çalışanların mobbing davranışları ve karakter özellikleri ile ilişkisi üzerine yaptığı çalışmalarda, kişiliklerinin mobbinge maruz kalmalarını etkileyip etkilemediği incelenmiş, mağdurların kişilik özellikleri ile mobbinge karşı sergiledikleri tutumlar arasındaki bağ araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda karakterleri ile psikolojik şiddete maruz kalma ve mağdurun mobbing davranışlarına karşı sergilediği tutumlar arasında bir ilişki olduğu görülmüştür.

Aldıg (2011), kurumda mobbing uygulamasının az şiddetten çoğa doğru gittiğini ve sırasıyla kişilerin kendilerini göstermelerine ve iletişimlerine, itibarlarına, hayat kalitelerine, mesleki statülerine, toplumsal ilişkilerine ve sağlıklarına yönelik uygulandığını ortaya koymuştur.

Karavardar (2009), bazı kişilik özellikleri ile psikolojik şiddet arasındaki ilişki üzerine bir çalışma yapmış ve mobbing ile mobbinge karşı direnen kişilik özelliklerinden stresle baş etme yollarını kullanma, psikolojik olarak dayanıklılık, hakkını arama ve algılanan sosyal destek kavramlarını incelemiştir. Yapılan istatistiki testlere göre, bu yolları kullanmak ile psikolojik şiddet mağduru olmak arasında kuvvetli ve ters yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Arslan (2007), Ankara'da bankacılık sektöründe mobbingin varlığına ilişkin yaptığı araştırmada mobbing mağdurları olarak genellikle yaratıcı, zeki, dürüst, yetenekli, işletmeye kendini adayan ve başarılı kişileri bulmuştur. Araştırmaya göre mobbing sadece mağdurun aile ve arkadaş çevresini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda örgütsel bir sorun olarak da ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak mobbingin işe gelmemelerin sıklaşmasına ve üretimin azalmasına sebep olduğu görülmüştür.

1.3. Mobbing ile İlgili Genel Bilgiler

“Mobbing” kavram olarak ilk kez hayvan davranışlarını inceleyen biyologların, 19. yüzyıl başlangıçlarında yuvalarını saldırgandan korumak amacıyla kuşların saldırgana karşı gösterdikleri davranışları betimlemek maksadıyla kullanmışlardır ve terim olarak İngilizcedir. Bu kavramı 1960’lı yıllarda, hayvan tutumlarını tetkik eden sosyal psikolog Konrad Lorenz, küçük hayvanların kendilerinden yalnız ama daha güçlü gördükleri hayvana toplu olarak saldırarak hayvanı kendilerinden ayırmaları veya aynı grupta bulunan kuşların, kendi aralarından en zayıf olan kuşu yiyeceklerden uzaklaştırması, olduğundan daha zayıf bir hale getirmesi ve son olarak da saldırılarla onu öldürerek gruptan atması vaziyetini anlatmak maksadıyla kullanılmaktadır (Leymann, 1996).

Mobbing, iş yerinde çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistemli bir biçimde uygulanan her bir tür kötü hareket, şiddet, gözdağı, dışlama, hor görme, bezdirme gibi davranışların olduğu bir süreci ifade etmektedir (Tınaz, 2006).

Birini rahatsız etmek, sözlü olarak taciz etmek, toplumsal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin işini düzgün yapamamasına sebep olmak gibi davranış ve durumlar ihtiva etmektedir. Bu şekildeki bir iletişimin yahut davranışın işyerinde mobbing diye adlandırılabilmesi için bu tip hareketlerin devamlı ve düzenli bir şekilde (yedi günde bir) ve muayyen bir süre (takribi altı ay) düzenli olarak sürdürülmesi gerekir. Bir kereye mahsus yaşanan bir atışma veya uyuşmazlık, mobbing olarak görülmemektedir. Açıklamada ayrı olarak, mobbingin şiddeti gittikçe artan bir proses olduğu ve kişinin bu proseste bıçare kaldığı ve sistematik şekilde mobbing yapan kişilerin hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Bu duruma göre, eşit güçte olanların tartışma anında işyerinde mobbing olarak adlandırılmayacağı öne sürülmüştür (Karatuna ve Tınaz, 2010).

Türk Dil Kurumu, (2012) mobbing kelimesini; “bezdiri” kelimesi olarak belirtmekte ve bu kavramı; “okullarda, iş yerlerinde vb. topluluklar içinde bir kişinin nişan alınıp, o kişinin çalışmalarının sistemli bir şekilde engellenmesiyle huzursuz olmasına sebep olarak bezdirme, gözden düşürme, dışlama” şeklinde açıklamaktadır.

Günümüzde ise mobbing kavramı, düzenli olarak, sürekli bir şekilde, çalışanı sindirmek için kişinin özgüvenine karşı tatbik edilen psikolojik ve fiziksel saldırı şeklinde olan davranışların ifade edilmesinde kullanılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, iş yerinde olan bir grubun yahut bir kişinin, arzulanmayan kişi diye lanse ettikleri diğer bir kişiyi yok

sayarak, sözle veya fiziki olarak taciz ederek kendilerine itaate zorlaması, bezdirmesi ve yıldırması olarak tanımlanmaktadır (Atman, 2012).

1.4.Mobbing ile İlgili Temel Kavramlar

Komisyon Raporu'na (2011) göre, mobbing kavramı; son senelerde oldukça sık gündemde olan umumiyette bir ve birçok kişi tarafından istenmeyen kişi diye belirledikleri bir kimseye yönelik iş etiğine aykırı ve düşmanca davranışların olduğu bir çatışma sürecini içermektedir. Fakat pek çok zaman içerik olarak bütünüyle anlaşılamamış bir kavram olduğundan, bir takım benzeri kavramlar mobbing ile ayırt edilememektedir. Bu kavramlar; şiddet, kabalık ve çatışma davranışlarıdır.

1.4.1. İşyerinde Çatışma

Tınaz'a (2006b) göre, çatışma; statüyü, iyi kaynakları, gücü, çıkarları, inançları ve öbür istekleri elde edebilmek için yapılan çekişmenin olduğu süreçtir. Örgütsel olarak çatışma ise örgüt içerisindeki gruplar veya bireyler arasında; görevlerin dağılımı, yetersiz kaynakların paylaşılma zorunluluğu, değer, amaç, pozisyon veya algıdaki farklılıklar gibi türlü sebeplerden kaynaklı olan ve zıtlaşma, anlaşmazlık, birbirine ters düşme ve uyuşmazlık şeklinde nükseden etkin bir etkileşimin olduğu süreçtir (Altuntaş, 2010).

Leymann'a göre, çatışma ve mobbing kavramlarının birbirlerinden farkları, vakaların hangi biçimde oldukları yahut ne oldukları değil olayların süreçleri, sıklıkları ve olayların tesiriyle net bir şekilde türeyen patolojik, psikomatik ve psikolojik sonuçlarıdır. Belirli bir düzeyde olan çatışma, günlük yaşamda normal ve üstelik faydalıdır. Örgütlerde herhangi bir değişimden, hareketten ve yenilikten konuşabilmek için çatışmaların olması gerekir. Fakat işyerinde mobbing, esasta iki şekilde, bayağı bir çatışmadan farklılık gösterir. İlki, işyerinde mobbing ahlaka uygun değildir. İkincisi ise, çatışmanın faydalarının aksine mobbing büyük zararlara sebep olmaktadır (Tınaz, 2008).

Leymann, mobbing ve çatışma arasında bir neden sonuç ilişkisinin var olduğunu belirtmektedir. Bir çatışma veya uyuşmazlık, mobbingin doğmasına neden olur. Burada en mühim işaret, çatışma sebebinin belirlenemeyip olayın üstüne gidilmemesidir (Çukur, 2012).

1.4.2.İşyerinde Şiddet

İşyerinde şiddet diye isimlendirilebilecek davranışların tümünü kapsayan konuyu açıklığa kavuşturmak ve bu tür davranışların sınırlarını belirlemek güçtür. Çünkü değişik kültürlerde ve ortamlarda şiddetin ne olduğunun idrak edilmesi çok çeşitlidir. Fakat, çoğunlukla, işyerinde şiddet diye belirtilen temel davranışlar; soygun, adam öldürme, saldırı, dayak, silahlı yaralama, dışlama, mobbing, bağırma, gözdağı vb. şeklinde sıralanabilir. Dolaylı olarak, işyerinde mobbing umumi olarak bir çeşit şiddettir. Şiddet konusu açıldığında, çoğunlukla akla ilk gelen kaba kuvvet ve fiziki müdahaledir. Oysa şiddet, yalnızca fiziki özellikli değil, psikolojik, iktisadi ve politik vasıflı da olabilmektedir (Çukur, 2012).

1.4.3.İşyerinde Kabalık

Komisyon Raporu'nda (2011), işyerinde kabalıkta, psikolojik tacizle neredeyse hiç ayırt edilemeyen kavramdır. Aşağı yukarı her kurumda çalışanların birbirlerine karşı davranışlarının ve birbirleriyle kurdukları iletişimin minimum saygı çerçevesinde olması gerekmektedir. İş yerinde çalışanların saygı çerçevesinde hareket etmemeleri işyerinde kabalık şeklinde yorumlanır. İşyerinde kabalığın, çok umumi bir davranış şekli olması, psikolojik tacizden ayrıldığı noktadır.

İşyerinde kabalık herkese yönelik olabilmekte iken, iş yerinde mobbing, bir yahut az sayıda kişiye yönelik de gerçekleştirilebilmektedir (Çukur, 2012).

İşyeri kabalığında kötü davranışlarla karşı karşıya olan kişi hedef olarak ifade edilirken, psikolojik tacizde, mağdur şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısı ile, nezaketsiz kaba hareketler kişileri rahatsız ettiği halde, sonucunda mobbingin kişiler üzerinde gösterdiği etkilere sebep olmamaktadır (Çukur, 2012).

1.5. Mobbing Çeşitleri

Mobbing olayları, oluşum sürecine göre dikey, yatay ve düşey olmak üzere 3 şekilde olmaktadır.

1.5.1.Düsey Mobbing

İş yerinde üst konumlarda çalışanların astlarına karşı uyguladıkları mobbing olaylarıdır. Kendi güçlerini, astlarını üzerek, onları iş yerinden uzaklaştırarak göstermektedir (Atman, 2012).

Mobbingin umumiyetle en sık görülen biçimi üsttekilerin alttakilere karşı sergiledikleri mobbing hareketleridir. Yönetici olanlar, söz hakkı vermemeye, toplantılarda azarlama, saf dışı bırakma, yetkilerini daraltma gibi yöntemleri çalışanlara karşı uygulayarak egemenlik oluşturmaya çalışırlar. Bu şekil yönetimi tatbik eden yöneticiler, menfaatlerini muhafaza edecek başka bir sistem bulamadıkları ve kendilerine güvenemedikleri için mobbingi bilinçsizce uygularlar (Temizel, 2013).

1.5.2. Yatay Mobbing

İşyerinde mobbingi uygulayanlar mağdur olan ile hemen hemen aynı görevlerde ve aynı imkanlara sahip, benzer pozisyonadaki iş yeri çalışanlarıdır (Atman, 2012).

Yatay mobbingde seçilen kurban, kendisi ile benzer pozisyonda olan emsalleri, iş yeri arkadaşlarının içinden seçilir. Bir işyerine terfi ederek gelen yeni birey, yeni atanan yahut yeni alınan, şahsiyeti ve uzmanlıklarının nitelikleriyle istemeden grup içindeki kabul edilmiş ve bilinen istikrarı bozar. Bu, çoğunlukla üstün özellikleri olan, muvaffakiyetli, kabiliyetli, heyecanını ve hislerini saklayamayan bir ferttir. Bu sebeple iş alanında kendi şahsına yapılan hareketlerden ve şahsiyetine yönelik sergilenen haksız tutumlardan üzüntü duyar. Böyle bir üslup, çoğunlukla iş dağıtımını belirli bir düzende yapıldığı geleneklere dayalı bir çalışma ortamının olduğu işyerlerinde görülür. Bu tür bir örgüt içine giren fert, yalnızca daha önceki zamandan sınırları çizilmiş hiyerarşinin var olduğu bir düzende, gözdağı veren bir öge olarak görülmekle kalmaz; bununla birlikte kendisi ile benzer seviyede olan çalışma arkadaşlarının dahi nefret ve kıskançlık gibi negatif hisleriyle karşı karşıya kalır (Temizel, 2013).

1.5.3. Dikey Mobbing

Çok sık görülmeyen bir davranış şekli olarak çalışanların yöneticilerine uyguladıkları mobbing davranışlarıdır. Örneğin, çalışanın yöneticisini benimseyememesi, kıskançlık, bir önceki yöneticisine sadakat göstermesi gibi (Mimaroglu ve Özgen, 2007).

Bu şekil mobbing çoğunlukla, bilgi saklama, olumlu olan işleri üst kesimlere haber vermeme, imkânı olmayan bitirme süreleri verme ve vazifeler yükleme gibi işi bağlayan davranış çeşitleridir (Temizel, 2013).

“Ayrımcılık” ve “cinsel tacizin” mobbing davranışı olarak sayılıp sayılamayacağı da akademisyenler arasında tartışılmaktadır. Yapılmış olan tarifler üç ortak noktada bulunmaktadır. Bulunan bu noktalar göz önünde bulundurulursa, mobbing teşhisini koymak daha da kolaylaşacaktır. Bunlar;

- Mobbing uygulayanın gayesine bakılmaksızın yaptığı hareketin, kurban edilen kişiye tesiri,
- Bu tesirin mağdurda yol açtığı zarar,
- Mobbing davranışlarının devamını ısrarla istemek.

Mobbing durumunda enteresan olay, mobbingi tatbik eden grubun yahut kişinin yol açtığı zararı fark etmemesi ve umumiyette bütün bu davranışların kabahatlisi olarak mağdurun uyumsuzluğunu göstermesidir. Dolayısı ile mobbing uygulayan kişiler hatalarını, güya mağdurların kendilerine karşı takındıkları tavır sebebiyle onlara yönelik almış oldukları bir tedbir gibi görmektedirler. Mobbing hallerinde durgun mobbingciyle baş edebilmek etkin mobbingciye kıyasla daha da zordur. Çünkü durgun mobbingciler fenalıklarını örtbas etmek için müsait yerlerde samimi ve anlayışlı davranış şekli göstermektedirler (Atman, 2012).

1.6. Mobbingin Nedenleri

1.6.1. Kişisel Nedenler

Komisyon Raporu’na (2011) göre, işyerinde mobbing prosesinde mobbing faili ve failleri ve psikolojik tacize maruz kalan kişi diye iki taraf mevcuttur. Bu konu hakkındaki araştırmalar failin/faillerin ve mağdurun kimi niteliklerinin mobbinge elverişli bir platform yarattığını göstermektedir.

Çukur'a (2009) göre, bu konudaki araştırmalar psikolojik taciz kurbanlarının; çoğunlukla çalışkan, doğru, girişken, özgüveni yüksek, nitelikli, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, bazı yönden yargılayan fakat itham etmeyen, bireylerle ve vakalarla değil fikirlerle savaştırmaktan hoşlanan kişiler olduğunu göstermektedir. Çok kez mağdur olanlar, kendilerinden yüksek konumdakiler tarafından tehdit unsuru olarak görüldükleri için hedef seçilenlerdir. Duygusal zekâları yüksek, dolayısı ile, hassas, değişik yorumlara elverişli ve tavırlarını denetleyebilen, diğerlerinin duygu ve davranışlarını çok iyi anlayabilen, değişik perspektiften dünyaya bakabilen, yeni fikirler üretebilen bireylerin psikolojik tacizle daha çok karşılaştıkları anlatılmaktadır (Atman, 2012).

Mobbingin psikolojik nedenlerine ve mağdurlarının kişiliklerine odaklanan çalışmalarda, mağdurlar çatışmadan kaçan, hakkını aramaktan çekinen, iyi niyetli ve dürüst bireyler olarak değerlendirilmektedir. Toplumsal hareketlerinde sorun yaşayan bu kişilerin toplumsal becerilerinin aynı meslektekilerden daha düşük olması sebebiyle mobbing için hedef seçilme ihtimalleri fazladır. Davenport ve arkadaşlarına göre, bilhassa yaratıcı kişilerin, yarattıkları farklı düşüncelerin diğer bireylerin rahatlarını bozması sebebiyle mobbing hareketleriyle karşılaşma ihtimalleri daha da fazladır (Temizel, 2013).

Kişilerin mobbing davranışlarına neden başladıklarını çözmek için gerçekleştirilen çalışmalar, bu bireylerin eksikliklerini yok etmek maksadıyla mobbingi başlattıklarını göstermektedir. Diğer bir deyişle, mobbing suçluları, çoğunlukla övülmeyi fazla seven, ilgiye susayan, yapıcı eleştirilerine asla tahammül edemeyen ve kendi konumlarını destekleyenlere karşı övücü davranandır (Komisyon Raporu, 2011).

Işık'a (2007) göre, bütün bunlar ve daha fazlası mobbingin meydana gelmesindeki sebepler olarak çalışmalarda elde edilen sonuçlardır. Bu sebepler sonrasında ortaya çıkan mobbing esasta belirli bir süreç şeklinde ve şiddeti artarak ortaya çıkmaktadır. Psikolojik taciz, bir çalışma ortamında aniden kendini göstermemektedir. Bir çalışma ortamında türeyen mobbing, tarif etme, uyuşmazlık, saldırgan hareketler, kurumla ilgili nitelik ve işine son verilme evrelerinden oluşmaktadır (Yavuz ve Başer, 2014).

1.6.2. Kurumsal Nedenler

Kurum düzenini biçimlendiren ana ögeler; kurum teşkilat düzeni (yatay yahut hiyerarşik teşkilatlanma), iş süreçleri, iş tarifleri ve tasarımları, işin düzenlenmesi ve kurumun içerisindeki egemen statü düzenidir (Çukur, 2012).

Tınaz'a (2008) göre, kurum içerisindeki hiyerarşik bir teşkilat düzeni çoğunlukla otoriteli bir idare şeklini de doğurmakta ve bu vaziyet mobbing için uygun bir ortama yol açmaktadır. Öteki taraftan, hiyerarşik teşkilatlanma, mobbing yapan kişinin kendini gizlemesi bakımından da zemini elverişli bir hale getirmektedir. Böylelikle uzun periyotta mobbing, idare şeklinin bir malzemesi olabilmektedir (Komisyon Raporu, 2011).

Leymann'a (1990) göre, yatay teşkilatlanmada ise, hiyerarşik teşkilat düzeninde yer alan bağımlılık münasebeti bahis mevzusu olmadığından, fazla esnek olması söz konusudur. Kimi hallerde kişiler, birkaç yöneticiyle aynı anda bağlı çalışabilmektedir, bu sebeple yetkili olma kavgalarının yaşanması gayet doğaldır. Böyle teşkilatlarda, hiyerarşik teşkilatlara kıyasla belirsizlik daha fazla egemendir. Yatay teşkilatlanmada, mobbinge yol açan esasta teşkilat içerisindeki ortamın belirsizliğidir (Atman, 2012).

Kötü yönetim, zayıf liderlik yapısı, yetersiz iletişim, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, stresli ortamın varlığı, yeniden yapılanma, kendi durumunu koruma durumu, rekabetçi ortamlarda kendi işini kaybetmekten korkma, sürekli aynı şeylerin tekrarlanması, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması gibi davranışlar işyerinde psikolojik tacize yol açabilmektedir (Temizel, 2013).

1.6.3. Sosyal Nedenler

İş yaşamında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı, toplumun ekonomik, sosyal, ahlaki ve kültürel norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, öz güven yetersizliği, yabancılaşma, hemşerilik ağı etkileşimi, işyerlerinde liyakata önem verilmeyişi, işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır. İşyerinde psikolojik tacize zemin oluşturan toplumsal norm ve değerler başında güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, ortak duyarlılık alanları ve ortak çalışma kültürünün yok sayılması, bireylere kapasitesinin üzerinde iş yüklenmesi, yenilik ve değişimlerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir (Atman,2012).

Son yıllarda ortaya çıkan rekabetçi ortam, artan bireysellik ve sosyal bozulma, verimlilik baskısı, endişe, bilinçsizlik ve belirsizlik; örgüt-çevre etkileşimi çerçevesinde işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmuştur. Bu anlamda, kapitalist kültürün egemen kıldığı yeni toplumsal değerlerin, psikolojik tacizi tetiklediğini ve artan oranda duygusal ve fiziksel tahribata yol açtığını belirtmek gerekir (Çukur, 2012).

1.7. Mobbingin Etkileri

Davenport'a (1999) göre, mobbing başlığı altında ele alınacak davranış etkileri ve modelleri 5 ana grup altında incelenmektedir (Atman,2012).

1.Grup: İletişim Biçimi ve Etkileri

- Sürekli sözünüzün kesilmesi
- Üstünüz tarafından ifade etme fırsatınızın sınırlandırılması
- Size yüksek sesle bağırılması ve azarlanmanız
- Meslektaşlarınızca ifade fırsatınızın sınırlandırılması
- Özel yaşamınızın sürekli eleştirilmesi
- İşinizle ilgili yaptığınız her şeyin sürekli eleştirilmesi
- Sözlü olarak tehdit edilmek
- Telefonla rahatsız edilmek
- Yalancı olduğunuzun ima edilmesi
- Tehdit mektubu almak

2.Grup: Sosyal İlişkilere Saldırı

- Görüşme hakkından yoksun bırakılmak ve kimseyle konuşmanıza fırsat vermemek
- İnsanların sizinle konuşmaması
- Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklanması
- Size yokmuşsunuz gibi davranılması
- Diğer çalışanlardan izole edilmenizin sağlanması

3. Grup: İtibara Saldırı

- Asılsız dedikodu çıkarılması
- Arkanızdan kötü konuşulması
- Akıl hastasıymış gibi muamele görmeniz

- Alaya alınmanız
- Herhangi bir özrünüzle alay edilmesi
- Psikiyatrik değerlendirme sürecine zorlanmanız
- Politik ya da dini inançlarınızla alay edilmesi
- El kol hareketleriniz, yürüyüşünüz, sesiniz taklit edilerek alaya alınmanız
- Milliyetinizle alay edilmesi
- Özel yaşamınızla alay edilmesi
- Çaba ve başarınızın haksız bir şekilde değerlendirilmesi
- Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlanmanız
- Cinsel imalarda bulunulması
- Kararlarınızın sürekli sorgulanması
- Küçük düşürücü isimlerle çağrılmanız

4.Grup: Yaşam ve İş Kalitesine Saldırı

- Görevlerinizin kısıtlanması
- Size önemli görevler verilmemesi
- Yeteneklerinizden daha düşük görevlerin verilmesi
- Anlamsız görevleri yapmanızın istenmesi
- Öz saygınızı etkileyen görevler verilmesi
- Sürekli yeni görevler verilmesi
- Oluşan zararların faturasının size çıkarılması
- İşyerinize ve evinize hasar verilmesi
- Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verilmesi

5.Grup: Doğrudan Sağlığı Etkileyen Saldırıları

- Fiziksel şiddet uygulanması
- Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanmanız
- Fiziksel olarak taciz edilmeniz
- Cinsel olarak taciz edilmeniz
- Hafif şiddetle tehdit edilmeniz

Yukarıda verilen örnekler ışığında mobbing kısaca; cinsiyeti, inancı, yaşı, ırkı, uyruğu, veya bunlar dışındaki herhangi bir sebeple kurban olarak seçilen kişiyi rahatsız etmeye başlayan ve şiddeti giderek artan, sistematik bir süreçtir (Temizel, 2013).

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarının, mağdur olmayanlara kıyasla genellikle kendilerini daha kötü hissettikleri, endişeli oldukları, kendilerine daha az saygı duydukları, konsantrasyon bozukluğu ve uyku problemi yaşadıkları ve depresyon belirtileri gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca mağdurlar boğazda daralma hissi veya düğümlenme, doygunluk hissi, mide ağrısı, kabızlık gibi bağırsak ve mide; kas gerginliğinin eşlik ettiği omuz ve sırt ağrısı gibi kas iskelet sistemi rahatsızlıkları; göğüs ağrısı, zayıflık ve huzursuzluk hissi, aşırı terleme, bacaklarda ağırlık, sersemlik, soğuğa aşırı duyarlılık, zayıflık, titreme gibi sağlık sorunları yaşayabilmektedir (Akgün, 2013).

1.8.Mobbing Sürecinin Aşamaları

Leymann (1996)'e göre, mobbing rahatsız edici birtakım davranışların kendini göstermesi sonucu, zaman geçtikçe olayların giderek artan bir biçimde hız kazandığı ve insana acı vermeye başladığı bir süreçtir. Burada unutulmaması gereken konu, mobbing, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülmektedir. Mobbing zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç en son noktasına ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalardan geçtikten sonra sona ulaşmaktadır (Ekiz, 2010).

Mobbing sürecinin sadece kişiler değil, örgüt üzerindeki etkileri de son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar örgütün tümünü etkilemekte ve birçok çatışmanın, karışıklığın ve huzursuzluğun oluşmasına yol açmaktadır. İş miktarı ve kalitesinde azalmaya sebep olur, verimliliği düşürür (Atman, 2012).

Leymann (1993), örgütlerde mobbing sürecini kritik olaylar, saldırgan eylemler, yönetimin devreye girmesi, dışlama-damgalama, ve işine son verilme olmak üzere beş aşama olarak belirlemiştir. Kritik olaylar aşamasında, genelde tetikleyici unsur bir çatışmadır. Ancak çatışmayı mobbinge çeviren unsurun ne olduğu araştırmalarca kesin olarak belirlenememiştir. Saldırgan eylemler aşamasında, tek başlarına ya da bir kereye mahsus yapılmış olan olumsuz hareketler her zaman mobbing anlamına gelmeyebilir. Ancak bu psikolojik saldırılar sürekli hale geldiği zaman ve bir kişiyi psikolojik anlamda yıldırmaya ve ele geçirmeye yönelik olduğu zaman mobbing aktif olarak başlamış demektir. Yönetimin devreye girmesi aşamasında, daha önceki aşamalarda konuya dâhil olmayan yönetim bu aşamada devreye girer. Ancak bu ana kadar damgalanmış ve örgüt nüfusunun çoğunluğu tarafından hatalı, psikolojik sorunları olan ve farklı kişi olarak yafta yapıştırılmış kişiyi yönetimin de yanlış algılaması çok muhtemel ve kolaydır. Genelde

yönetim konuyu negatif yönden ele alır ve zorbaların tarafında olur. Bu da çözümü daha da zorlaştırır. Dışlama-damgalama aşamasında mobbinge maruz kalan kişi profesyonel yardım almaya başlar. Bu aşama aynı zamanda ilaç kullanımının ve hastalık izinlerinin da başladığı aşamadır. Örgüt içinde bu duyulduğu zaman kişi hakkında ‘paranoyak kişilik’, ‘akıl hastası’ veya ‘zor insan’ gibi tanımlamalar fısıldanmaya başlanır. Bu süreç büyük çoğunlukta istifa ya da işten çıkarılma ile sonuçlanır. İşine son verilme aşamasında ise iş yerinden uzaklaştırıldıktan sonra kişiye inanılmaması, başka bir deyişle, kişinin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olayları önlemekle ilgili herhangi bir çaba gösterilmemesi sonucunda, kişinin yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder, hatta yoğunlaşır (Altuntaş, 2010).

Elliot (2003), Leymann’ın tipolojisinden yola çıkarak mobbing sürecini beş aşamada ele almıştır (Mimaroglu ve Özgen, 2007). Buna göre;

1. Aşama: İletişim biçimi ve etkileri (Astın kendini ifade etmesi mobbing yapan üst tarafından sınırlandırılır, sözüne önem verilmez ve toplantılarda sözü kesilir, çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır, kişi, karalama, azarlama gibi eylemlere maruz bırakılır, mağdurun başarısızlıkları abartılarak başarıları görmezden gelinir, kişi sözlü olarak tehditlere maruz kalır, özel yaşamı sürekli eleştirilir),

2. Aşama: Sosyal ilişkilere saldırı (Zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini en az düzeyde tutarlar, mağdurun şikâyet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır, kişi, diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz, “yokmuş” gibi davranılır, mağdur görmezden gelinir ve kişiliğine, haklarına saygı gösterilmez),

3. Aşama: İtibara saldırı (Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır, hakkında asılsız dedikodu çıkarılır, mağdur çeşitli iftiralara maruz bırakılır, alaya alınır, kişinin başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır ve başarıları küçümsenir, herhangi bir kusuruyla alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle açıklanmaya çalışılır, dini inançları, siyasi görüşüyle alay edilir, inanç ve değerlerine sözlü yada fiili saldırıda bulunulur, kişi özsaygısını olumsuz etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır, mağdur dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, kişinin kararları sürekli sorgulanır, kişinin unvanları göz ardı edilir, küçük düşürücü isimlerle çağrılır ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır),

4. Aşama: Yaşam ve iş kalitesine saldırı (Mağdurun yetkileri sınırlandırılır, mağdura önemli görevler verilmez, kişi haklarından mahrum bırakılarak, her hakkına yargı yoluyla

kavuşmaya zorlanır, mağdura yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verilir, mağdurun lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirilir),

5. Aşama: Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar (Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır, kadın mağdurlar sözle, ima yoluyla veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır).

Mobbing sürecinde; kişinin güvenilirliğine, saygınlığına, mesleki yeterliliğine saldırılır. Kötü niyetli, olumsuz, hırpalayıcı, aşağılayıcı dedikodular ortaya çıkar. Bir ya da daha fazla kişi tarafından gerçekleştirilir. Sistematik ve sürekli olarak uygulanır. Kişi devamlı olarak kusurlu duruma düşürülür, boyun eğmeye zorlanır. İşten ayrılmaya mecbur edilir ve bu kişinin kendi seçimi olarak gösterilir. Bu süreçten her birey farklı etkilendiği için, etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmelidir (Tetik, 2010).

1.9. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Mobbing, bütün işletmelerde ortaya çıkabilir. Her çalışan potansiyel bir mobbing mağduru olup, mağduriyet için aday bireyleri tanımlayan bir sınıflandırma yapılmamıştır. mobbing mağdurudur (Tınaz, 2006).

İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz süreci içerisinde üç tip rol ayırt edilir.

- Mobbingi uygulayanlar
- Mobbinge maruz kalanlar
- Mobbing izleyicileri

Dolayısıyla çalışma yaşamında herkes, bu roller bağlamında mobbing olgusu içinde rol almaya adaydır. Kendine ait rolü oynayan bu üç grubun her birinin, kendi özelliği ve etkinliği var olup, aynı zaman da birbirlerini de etkilemektedirler (Tınaz, 2006).

1.9.1. Mobbing Uygulayanlar

Leymann'a (1996) göre, mobbing uygulayanlar, kendi eksikliklerini telafi etmek amacıyla mobbinge başvururlar. Kendi konumları ve adları adına duydukları endişe ve güvensizlik, onları başkalarını küçültücü davranışlar sergilemeye iter. Dolayısıyla mobbing

kesinlikle kompleksli kişilik problemidir (Yavuz, 2007). Gerçek mobbingciler, hiçbir kişilik grubu ile tam anlamıyla örtüşmezler. Sadece davrandıkları biçimde tanımlanabilmeleri mümkündür (Tınaz, 2006). En çok rastlanan mobbingci tipleri:

a. Narsisist Mobbingciler:

Bu tipteki mobbingciler kendi içinde mani olamadıkları öfke ve başa çıkamadıkları problemleri sebebiyle başkalarıyla uğraşırlar. Başkalarının duygu ve düşüncelerini beğenmezler. Hedefledikleri kişileri ise işlerini değiştirmek veya kaybetmekle tehdit ederler (Tınaz, 2006).

b. Hiddetli, Bağırğan Mobbingciler:

Bu tipteki mobbingciler kendi içinde mani olamadıkları öfke ve başa çıkamadıkları problemleri sebebiyle başkalarıyla uğraşırlar. Başkalarının duygu ve düşüncelerini beğenmezler. Hedefledikleri kişileri ise işlerini değiştirmek veya kaybetmekle tehdit ederler (Tınaz, 2006).

c. İki Yüzlü Yılan Mobbingciler:

En tehlikeli olabilecek tarz budur. Sürekli yeni kötülükler düşünürler. Kurbanlarını sürekli rahatsız ederler. En önemlisi, mobbing uygulamaktan büyük keyif alırlar ve her an yeni yollar bulma çabası içindedirler. Başkalarının üstünlüğünü, yükselmelerini ve başarılarını hazmedemezler. Yaptıkları şeyler son derece bilinçlidir. Olumsuz durumlar karşısında, suçu çok rahatça başkalarına atıp masumiyetlerine etrafındakilere inandırmaya çalışırlar (Yavuz, 2007).

d. Megaloman Mobbingciler:

Numara yapma ve kendilerininbüyütme ihtiyaçları en büyük ve önemli özellikleridir. Kendilerine olan güvensizlikleri, başkalarına karşı kıskançlık, saldırganlık ve nefret şeklinde yansır (Tınaz, 2006).

e. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler:

Çalışma ortamı haricinde yaşanan tüm olumsuz durumlar, tüm eksiklikler veya kötü tecrübeler, bu mobbingciler tarafından işyerinde başkalarına yansıtılır. Daima başkalarına karşı haset duyguları ve kıskançlıkları vardır (Tınaz, 2006).

1.9.2. Mobbing Mağdurları

Mobbinge hedef olma riski, tüm işyerlerinde herkes için geçerlidir. Mobbing süreci farklı yer ve zamanlarda farklı şekillerde gelişme gösterse de süreç içinde benzer yollar izlenir.

Tınaz'a (2006) göre, mobbingde kurban rolü için aday bir kişilik tiplmesi yoktur. Ancak işyerlerinde dört çeşit kişi, mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıyadır.

- Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, yöneticisinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da bir müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir. Bireyin arkasından her türlü oyunlar oynanır, söylentiler çıkarılır ve çalışması sabote edilebilir.

- Yalnız bir kişi: Bu kişi, kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek veya erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın olabilir.

- Yeni gelen kişi: Öncesinde o pozisyonda çalışmakta olan kişinin sevilmesi ya da yeni gelenin mevcut çalışanlardan birtakım yönleriyle üstün olması mobbinge maruz kalma riskini artırır (Tınaz, 2006).

- Acayip bir kişi: Azınlık gruba dahil kişinin mobbing mağduru olma riski yüksektir. Diğerlerinden bir şekilde farklı ve başkalarıyla kaynaşmayan bir kişi söz konusudur. Bu birey engelli, yabancı veya farklı tarzda giyinen bir kişi olabileceği gibi evlilerin olduğu bir ortamda tek bekâr ya da bekârların olduğu bir ortamda tek evli kişi olabilir.

Kurban, mobbing sürecinde en çok zarar görendir. Mobbingin uygulanma şeklini mobbingi uygulayacak kişi belirler. Kurbansa, kurgusu başkaları tarafından hazırlanan rolünü almak durumundadır.

1.9.3. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya dahil olmayıp, izleyici olarak rol alanlar vardır. Fakat bir şekilde sürecin farkında olup yansımalarını yaşıyıp, bazen de sürece katılırlar. Bu süreçte susan kişi süreci üstü kapalı bir şekilde kabul etmiş sayılır.

İzleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak mümkündür:

- Diplomatik izleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir. Genelde aracı rolünde olup başkaları tarafından sevilen ya da nefret edilen kişidir.

Örgüt içerisinde aldığı tepkiler ilerleyen süreçlerde kurban konumuna düşmesine sebebiyet verebilir.

- Fazla ilgili izleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Bazen başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

- Yardakçı izleyici: Bu izleyici mobbingciye oldukça destekçidir. Ancak bu durumun pek fark edilmesini istemezler.

- İkiyüzlü yılan izleyici: Görünüşte hiçbir şeye dahil olmayan bir birey izlenimi oluştururlar. Aslında belli bir düşünce ve görüşe hizmet etmektedirler. Bu tarz izleyiciler kendisine psikolojik taciz uygulanması endişesiyle kurbanı yardım etmeyi reddeder ve mobbing uygulayıcısına destek çıkarlar (Tınaz, 2006).

- Bir şeye karışmayan izleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz. Tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışır; konuyla ilgili hiçbir fikir beyan etmez. Mobbingciye yardımcı olmamakla birlikte, uygulanan psikolojik tacize karşı da tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

1.10. Mobbing Mücadele Yöntemleri

Mobbing, bir kez uygulanmaya başlandığında ve ileri evrelere ulaşıldığında çaresinin bulunmasına ve bireyde, işletmede ve toplumda yarattığı hasarların müdahalesine çok geç kalınmış bir terör sürecidir. Ödenmesi gereken bedeli çoğu kez son derece ağır olabilen bu konuyla mücadelede en önemli konu, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, mobbingi durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir (Mimaroğlu ve Özgen, 2007).

Zaman kaybı, performansta azalma, işin niteliği ve niceliğinde düşme, yükselen personel çevrimi, yeni personel eğitim ve adaptasyon maliyetleri, tazminat talepleri, sigorta, sağlık maliyetlerinde ve hastalık izinlerinde artma, işe gelememe nedeniyle yükselen kayıplar, takım çalışmalarında bozulma, çalışanların arasındaki ilişkilerin bozulması sonucu müşterilerle ilişkilerin olumsuz etkilenmesi ve kuruluşun isminde aşınma ve genel imaj bozulması gibi nedenler, örgütsel ve bireysel olarak mobbinge mücadeleyi gerekli kılmaktadır (Tutar, 2004).

a. Bireysel mücadele

İşyerinde psikolojik taciz sürecine maruz kalan kişilerin, sürece karşı mücadelelerinde üç farklı seçenekleri olduğu öne sürülmüştür. Bu seçeneklerden ilki, istifa ederek süreçten kaçmaktır. İkinci seçenek, finansal veya benzer nedenlere bağlı olarak süreci kabullenmek; üçüncüsü ise, işyerinde kalıp sürece karşı mücadele etmektir (Tınaz ve Karatuna, 2010).

Bireylerin işyerinde psikolojik taciz sürecinde verdikleri pasif ve aktif mücadele yöntemleri resmi veya resmi olmayan yollarla sürdürülebilir. Süreç, bireyin ‘doğrudan tacizci ile konuşması’ veya ‘üçüncü bir kişinin devreye girmesi’ ile resmi olmayan yoldan durdurulmaya çalışılabildiği gibi ‘şikâyetle bulunma’ veya ‘mahkemeye başvurma’ gibi resmi yollarla da engellenmeye çalışılabilir (Tınaz ve Karatuna, 2010).

Bireyin bilinmez ve çaresizliğin karşısında duyduğu korku ve endişeyle kendi içinde, tek başına mücadele edebilmesi çok güçtür. İnsanlar, bir olguyu tanımayı öğrendikleri takdirde, önceden yaşamış oldukları veya şu anda yaşadıkları deneyimlerini çok daha gerçekçi bir bakışla değerlendirebilirler. Ayrıca bu olgudan ve bu olgunun yarattığı zararlardan kaynaklanan korkunun şiddeti de karşılaşılan şeyin ne olduğu bilindiği takdirde büyük ölçüde azalacaktır. Dolayısıyla konuyla ilgili olarak toplumun, tüm organlarıyla bilgilendirilmesine çalışılmalıdır (Tınaz, 2006).

b. Kurumsal mücadele

Hubert’e (2001) göre, Hollanda’da işyerinde meydana gelebilecek psikolojik taciz gibi istenmeyen iletişim türlerinin engellenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla geliştirilen model, kurumların psikolojik tacize karşı yerine getirmesi gereken görevlerini ortaya koyan ve tüm kurumlar için örnek teşkil eden bir modeldir. Model; işyerinde psikolojik tacizi önleme, açığa çıkarma, sürece dâhil olanlara destek olma, müdahale etme ve koruma aşamaları olmak üzere beş aşamalı bir modeldir. Buna göre, kurumların öncelikle psikolojik tacize ilişkin iç hukuksal düzenlemelere, tacizin kuruma getireceği finansal maliyete ve kurumda yaşanan taciz vakalarına ilişkin bilgi sahibi olması gerekir. Kurum, bu bilgiler ışığında psikolojik taciz karşıtı politikalarını ve davranış kodlarını oluşturmaktadır (Tınaz ve Karatuna, 2010).

1.11. Mobbingin Maliyeti

İşyerinde psikolojik tacizin kuruma getirdiği maliyetler psikolojik ve ekonomik maliyetler başlıkları altında ele alınabilir. Buna göre, işyerinde psikolojik tacizin psikolojik maliyetleri arasında bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, kurum kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması yer alırken; ekonomik maliyetleri arasında, hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının ve eğitim etkinliklerinin getirdiği maliyet, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve /veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri yer alır (Tınaz, 2006).

Tüm bu faktörler işyerinde psikolojik taciz sürecinin kuruma ciddi maliyetler getiren bir süreç olduğunu ortaya koymuştur. Sürecin kuruma maliyetinin net olarak hesaplanması mümkün olmamaktadır. Ancak işyerinde psikolojik taciz sürecinin kurumsal maliyeti hesaplanabilen maliyetler çerçevesinde belirlenebilmektedir (Yalçındağ, 2014).

1.12. Mobbing Kavramının Hukuksal Çerçevesi

Türk hukuk sisteminde doğrudan mobbing ile ilgili bir madde bulunmamaktadır. Fakat bazı Yargıtay kararlarında yer verilmiştir. Dünyada hukuk sisteminde ise İsveç’ de 1994 yılında, Japonya’ da 1996 yılında, Finlandiya’ da 2000 yılında, Almanya, Fransa ve ABD’ de son yıllarda suç olarak nitelendirilmeye başlanmış ve bu ülkelerin mevzuatlarında açıkça yer bulmuştur. Bundan birkaç yıl öncesine kadar da işyerlerinde mobbing ile ilgili olarak psikolojik tacize maruz kalanlardan karşı tarafı dava edenlerin veya bu konuyu işverenine bildirenlerin neredeyse hiç olmadığı görülmektedir (Temizel, 2013).

Türk hukuk sisteminde gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu’nda gerekse 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nda mobbinge ilişkin doğrudan ve açıkça herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 1. Maddesinde kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek, olduğu belirtilmiştir. Mobbing sadece 4587 sayılı İş Kanun’unu ilgilendiren bir konu olmayıp, aynı zamanda Borçlar

Kanunu, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu açısından da netice doğurmaktadır. Ayrıca mobbing kavramı uluslararası hukukla da bağlantılıdır (Erdoğan, 2009).

Türk Borçlar Kanunu Tasarı'sının 421/1. maddesi; "işveren, hizmet ilişkisinin de işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektiği ölçüde gözetmek ve örgüte ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." hükmü içermektedir (Aktekin, 2006).

"Türk Ceza Yasası' nın 105. Maddesi de cinsel tacize ilişkin bir hüküm içermektedir. Bu düzenlemeye göre; bir kimseye cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hüküm olunacaktır. Bu fiiller, hiyerarşi ve hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, ceza yarı oranda arttırılacaktır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olmayacaktır."(Aktekin, 2006).

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Medeni Kanun' un 24. Maddesine göre; "hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldıran kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir." şeklinde ifade edilmiştir (Yavuz ve Başer, 2014)

1982 Anayasası'nın mobbinge karşı yorumlanacak maddeleri;

Madde 12- Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Madde 17- Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.

Madde 24- Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 48- Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982)

Türk hukuku perspektifinden bakıldığında işyerinde mobbinge karşı alınan önlemlerin daha çok cinsel tacizle alakalı olduğu görülmektedir. Mağdurlar ile alay edilmesi, hor görülmesi, yok sayılması, bilerek zarar verilmesi, iş yerindeki malumatlardan ve yeni gelişmelerden yoksun bırakılması vb. gibi işyerinde mobbingden korunmaya yönelik hukuki anlamda herhangi bir önlem alınmamıştır. Günümüzde ağır rekabetlerin yaşandığı işyerlerinde çalışanların birbirlerine aşağılayıcı sözler söylemesi, başarılarının gösterilmemeye çalışılması, asılsız suç yüklenmesi, işlerinin ellerinden alınabileceği şeklinde tehdit edilmeleri, devamlı azar ıstıması, yeteneklerinin tenkit edilmesi, konuşma hakkı verilmemesi gibi birçok mobbing davranışıyla karşı karşıya olmaktadırlar (Ekiz, 2010).

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu tez çalışması, Rize ve Trabzon illerindeki kamu ve özel inşaat işletmelerinde çalışan inşaat mühendislerinin mobbing (psikolojik şiddet) algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla, rastgele seçilen inşaat mühendislerinden (işverenler hariç) oluşturulan örnekleme algı ölçeği uygulanmış ve mobbing algıları araştırılmıştır. Anket yapılarak elde edilen veriler, çalışanların demografik bilgilerine göre detaylı istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir.

2.1. Yöntem

İnşaat mühendislerinin mobbing algısını ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada veriler anket yoluyla toplanmıştır. Uygulanan anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini ve buna bağlı olarak mobbing algılarını belirlemeye yönelik 24 soru bulunmaktadır. Bunlardan 13. soru Leymann'ın mobbing tipolojisinden alınarak 35 soruluk skala şeklinde ankete konulmuş ve çalışanların mobbing algılarını ölçmede kullanılmıştır. Bu skala, literatürde yer alan Leymann tipolojisindeki 45 mobbing (psikolojik şiddet) davranışından, uygulamanın yapılacağı kitle dikkate alınarak bir kısmı elenerek oluşturulmuştur. 13. soruda sorulan sorulardan herhangi birine verilen skaladan “çok sık”, “sık sık”, “bazen” veya “nadiren” seçeneklerinden birini işaretleyenlerin mobbing algısının betimlemek amacıyla ankete katılan inşaat mühendislerine 11 tane daha soru sorulmuştur.

Yapılan anket çalışmasının uygulama aşamasında karşılaşılabilecek eksiklerinin ortaya çıkarılması, giderilmesi ve buna bağlı olarak daha sistematik, verimli ve güvenilir sonuçlar elde edilmesi açısından anket yapılmadan önce pilot bir uygulama yapılmıştır. Bu amaçla, Trabzon (Ortahisar)'da özel sektörde çalışan 11 inşaat mühendisine pilot anket uygulanmış ve herhangi bir sorunla karşılaşılması.

Trabzon ve Rize illerinin merkez ilçelerinde kamu ve özel sektörde çalışan inşaat mühendisleri kapsamında yapılan bu çalışma için asgari örneklem sayısı %10 hata oranı ve %95 güven oranına bağlı olarak tespit edilmiş ve bu sayının üzerinde anket uygulamasına gidilmiştir. 2015 Mart, Nisan ve Mayıs aylarında Trabzon (Ortahisar) ilinde 170 ve Rize

(Merkez) ilinde 60 olmak üzere toplamda 230 adet anket uygulamasına gidilmiştir. Anketler, inşaat mühendislerinin bazıları ile yüz yüze bazıları ile de anketler dağıtılıp doldurulduktan sonra toplama şeklinde yapılmıştır.

Anket güvenilirliği Cronbach Alpha değeri ile test edilmektedir. Buna göre, Alpha değeri yükseldikçe anketin güvenilirliği de yükselmektedir. Anketten, güvenilirliği düşük olan soruların elenmesi sayesinde ortaya çıkacak olan sonuçların da geçerliliği kuvvetlenmiş olacaktır. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda verilmiştir:

- $0,00 \leq \alpha < 0,40 \rightarrow$ güvenilir değildir
- $0,40 \leq \alpha < 0,60 \rightarrow$ güvenilirliği düşük
- $0,60 \leq \alpha < 0,80 \rightarrow$ oldukça güvenilir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00 \rightarrow$ yüksek derecede güvenilir

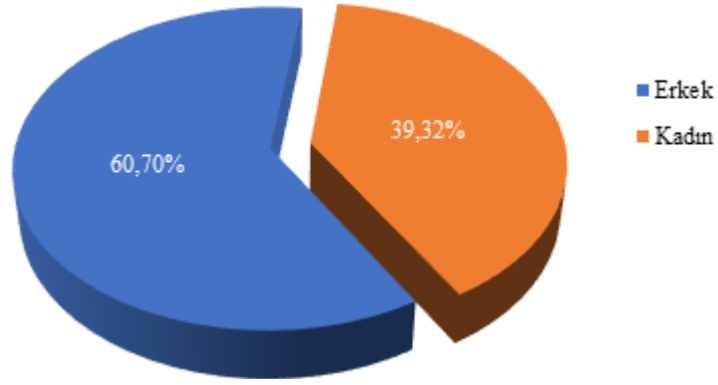
Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenirlik araştırması sonucunda, Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,924 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Toplamda 230 inşaat mühendisi ile yapılan anketten güvenilir olmayanlar elenerek 214 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Anket uygulamasından elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 23 programı kullanılmıştır. Veriler hakkında detaylı bilgi almak amacıyla sıklık ve frekans analizleri yapılmış ve sıklık dağılımları yorumlanmıştır. Demografik özelliklerle mobbing algısı arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla T-Testi ve ANOVA Testi uygulanmıştır.

2.2. Örneklemenin Demografik Bilgileri

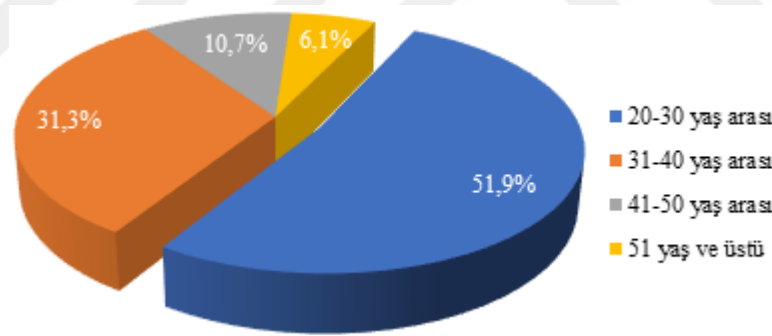
Örneklemenin oluşturan kişileri detaylarını ortaya koymak amacıyla ankete katılan inşaat mühendislerine demografik yapıları ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplara göre örneklemenin demografik bilgilerinin yüzdelik dağılımları aşağıda verilmiştir.

Yapılan çalışmanın örneklemine oluşturan inşaat mühendislerinin cinsiyete göre dağılımları Şekil 2.1’de verilmektedir. Buna göre, örneklemenin %39,32’sini (84 kişi) kadın çalışanlar, %60,70’ini (130 kişi) ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır.



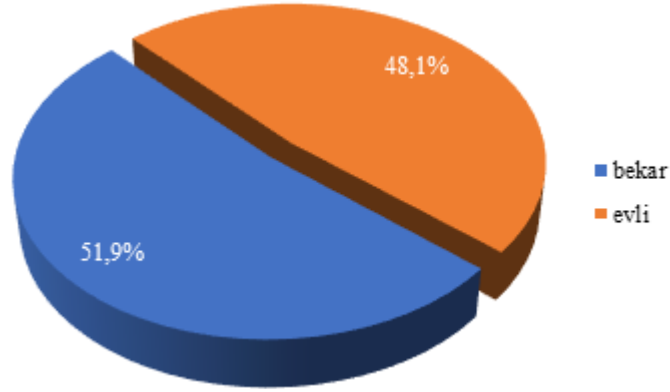
Şekil 2.1. Çalışanların cinsiyet dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin yaş dağılımı Şekil 2.2’de verilmektedir. Buna göre, örneklemin en fazla orana sahip grubu %51,9 (111 kişi) yüzdesi ile 20-30 yaş aralığı çıkmıştır. Diğer gruplardan 31-40 yaş arası örneklemin %31,3’ünü (67 kişi), 41-50 yaş arası %10,7’sini (23 kişi) ve 51 yaş ve üstü çalışanlar ise %6,1’ini (13 kişi) oluşturmaktadır.



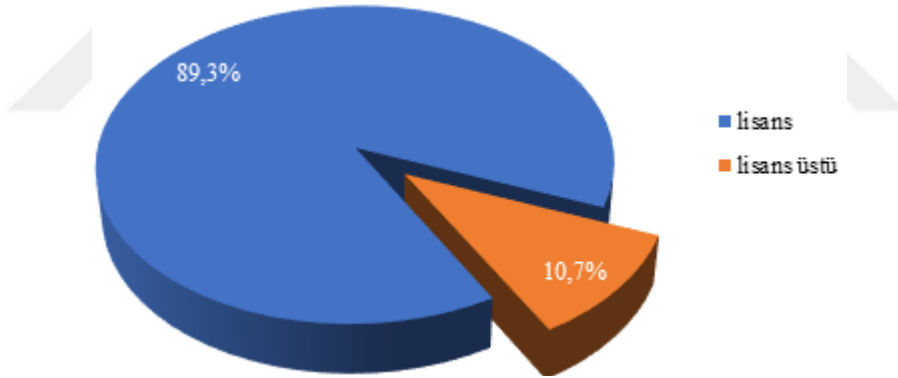
Şekil 2.2. Çalışanların yaş dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin medeni durum dağılımı Şekil 2.3’te verilmektedir. Buna göre, örneklemin %51,9’unun bekâr, %48,1’inin evli olduğu görülmektedir.



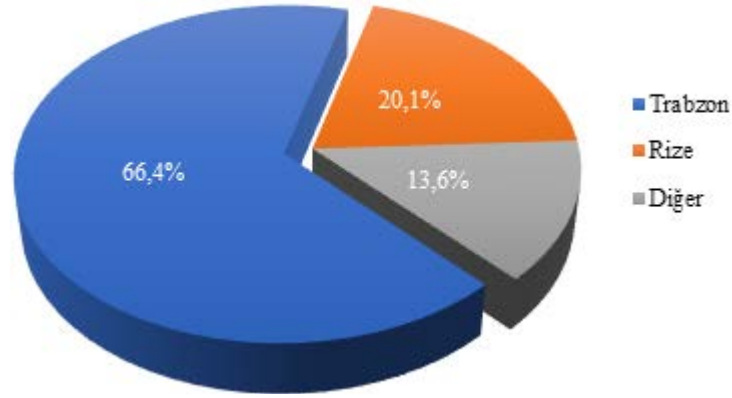
Şekil 2.3. Çalışanların medeni durumu dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin eğitim düzeyi dağılımı Şekil 2.4'te verilmektedir. Buna göre, örneklemin %89,3'ünün (191 kişi) lisans mezunu, %10,7'sini (23 kişi) ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Buna göre, lisansüstü eğitim alan inşaat mühendislerinin oranı düşük seviyedir.



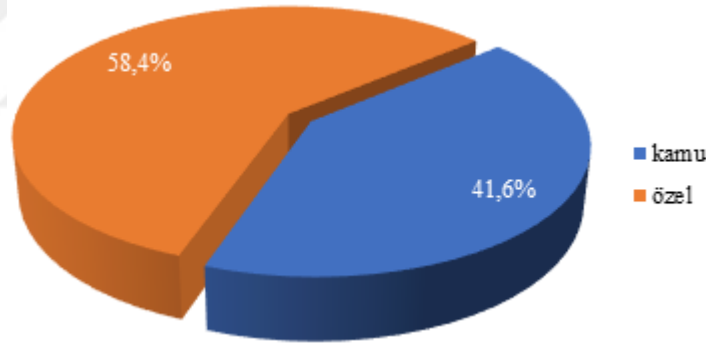
Şekil 2.4. Çalışanların eğitim düzeyi dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin doğum yerleri dağılımı Şekil 2.5'te verilmektedir. Doğum yerleri; Trabzon, Rize ve diğer iller olmak üzere 3 grupta düzenlenmiştir. Buna göre, örneklemin %66,4'ü (142 kişi) Trabzon, %20,1'i (43 kişi) Rize ve %13,6'sı (29 kişi) Trabzon ve Rize dışı doğumlu kişiler olduğu görülmektedir.



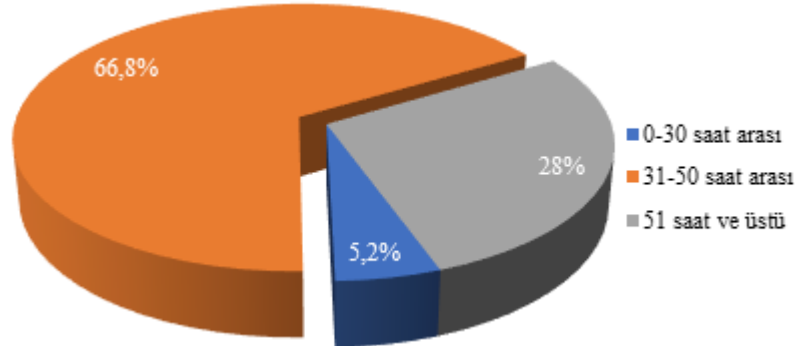
Şekil 2.5. Çalışanların doğum yerleri

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin çalıştıkları sektöre göre dağılımları Şekil 2.6'da verilmektedir. Çalışanların sektörlere göre dağılımı kamu ve özel olarak belirlenmiştir. Buna göre, örneklemin %58,4'ü (125 kişi) özel sektörde, %41,6'sı (89 kişi) ise kamu sektöründe çalışmaktadır.



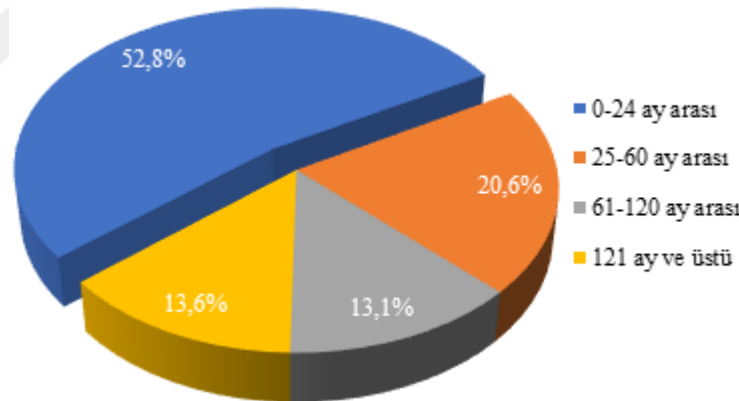
Şekil 2.6. Çalışanların inşaat sektöründeki çalışma alanlarına göre dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturanlardan, özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin haftalık çalışma süresine göre dağılımları Şekil 2.7'de verilmektedir. Buna göre, örneklemin %5,2'sini (11 kişi) 0-30 saat arası çalışanlar, %66,8'ini (143 kişi) 31-50 saat arası çalışanlar, %28'ini (60 kişi) ise 51 saat ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır.



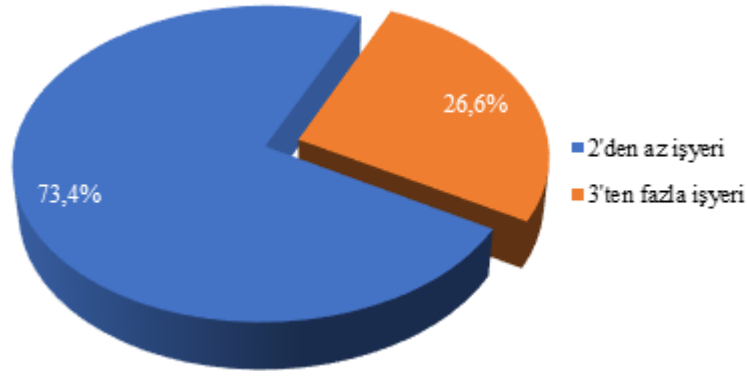
Şekil 2.7. Özel sektör çalışanlarının haftalık çalışma saatlerinin dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin mevcut işyerinde ne kadar süredir çalıştıklarının dağılımı Şekil 2.8’de verilmektedir. Verilere göre, 0-24 ay arası çalışanlar örneklemin %52,8’ini (113 kişi), 25-60 ay arası çalışanlar örneklemin %20,6’sını (44 kişi), 61-120 ay arası çalışanlar örneklemin %13,1’ini (28 kişi), 121 ay ve üstü çalışanlar ise örneklemin %13,6’sını (29 kişi) oluşturmaktadır.



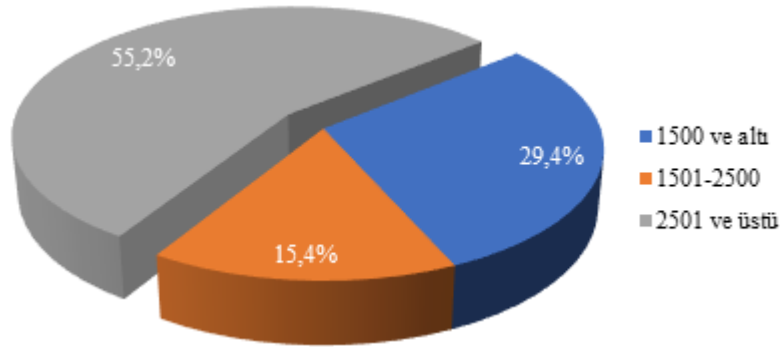
Şekil 2.8. Çalışanların mevcut iş yerinde ne kadar süredir çalıştıklarına dair dağılım

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarına dair dağılım Şekil 2.9’da verilmektedir. Buna göre son 10 yıl içerisinde 2 ve 2’den az iş yeri değiştirenler örneklemin %73,4’ünü (157 kişi), 3 ve 3’den fazla iş yeri değiştirenler örneklemin %26,6’sını (57 kişi) oluşturmaktadır.



Şekil 2.9. Çalışanların son 10 yılda kaç farklı işyerinde çalıştıklarının dağılımı

Yapılan çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerinin aylık gelir dağılımı Şekil 2.10'da verilmektedir. Buna göre, çalışanların %29,4'ünün (63 kişi) aylık geliri 1500 TL ve altı, %15,4'ünün (33 kişi) 1501-2500 TL arası, %55,1'inin (118 kişi) 2501 TL ve daha fazla aylık geliri olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, çalışma örneklemini içindeki inşaat mühendisliği unvanına sahip kişilerin göz ardı edilemeyecek oranı asgari ücrete yakın maaşla çalışmaktadır. Bu durum, Türkiye'de inşaat mühendislerinin alacakları maaş ile ilgili kontrol mekanizmalarının ve yaptırımlarının olması gerektiğini göstermektedir.



Şekil 2.10. Çalışanların aylık gelir dağılımı

3. BULGULAR

Rize ve Trabzon illerinde çalışan inşaat mühendislerinin mobbing algılarını belirlemek amacıyla kamu ve özel sektör alanında çalışan 214 inşaat mühendisinin anketlerinden elde edilen verilerin analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. Analizlerden elde edilen veriler frekans ve yüzde tabloları kullanarak değerlendirilmiştir. Veriler arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygun olan kısımlara T-Testi, uygun olmayan kısımlara ise ANOVA Testi uygulanmıştır.

3.1. Anket Verilerinin Analizleri Sonucunda Elde Edilen Frekans ve Yüzde Sonuçları

Mobbing algısını ölçmek amacıyla sorulan 35 soruya ankete katılan inşaat mühendislerinden “hiç”, “nadiren”, “bazen”, “sık sık” ve “çok sık” seçeneklerinden birini işaretlemesi istenmiştir. Elde edilen veriler 5’li Likert ölçeğine göre 1 (hiç)’den 5 (çok sık)’e kadar puanlanarak cevapların ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Mobbing algısını ölçmek amacıyla sorulan sorular ve verilen cevaplara göre hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.1’de verilmiştir.

Mobbing algısını ölçen soruların herhangi birine, verilen cevap skalasından “çok sık”, “sık sık”, “bazen” veya “nadiren” seçeneklerinden birini işaretleyenlere (%90,2) maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların kendilerinde yarattığı duruma yönelik sorular sorulmuştur. Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların sağlıklarını olumsuz etkilemesi bakımından frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.2’de verilmektedir. Buna göre, çalışanların yarıdan fazlası sağlıklarının olumsuz etkilenmediğini ifade etmiş, ancak geriye kalan kısım sıklık periyotları değişmekle birlikte sağlığının bozulduğunu belirtmiştir.

Tablo 3.1. Mobbing algısını ölçmek amacıyla sorulan sorulara verilen cevapların ortalama ve standart sapması

	Ort.	Std. sap.
1. Üstünüz tarafından kendinizi ifade etmeniz sınırlandı mı?	1,87	1,043
2. Sürekli olarak sözünüz kesildi mi?	1,87	1,008
3. Meslektaşlarınız tarafından kendinizi ifade etmeniz sınırlandı mı?	1,54	0,870
4. Azarlandınız ve/veya size yüksek sesle bağırıldı mı?	1,58	0,861
5. İşinizle ilgili olarak yaptığınız her şey sürekli eleştirildi mi?	1,85	0,861
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirildi mi?	1,28	0,714
7. Yazılı ve/veya sözlü olarak tehdit edildiniz mi?	1,33	0,709
8. Telefonla rahatsız edildiniz mi?	1,28	0,668
9. Yalancı olduğunuz ima edildi mi?	1,20	0,546
10.Etrafınızdakilerin sizinle konuşmadığı oldu mu?	1,49	0,723
11.Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklandığı oldu mu?	1,14	0,589
12.İş arkadaşlarınız tarafından size yokmuşsunuz gibi davranıldı mı?	1,26	0,627
13.Arkanızdan kötü konuşuldu mu?	1,58	0,920
14.Hakkınızda asılsız söylentiler ortaya atıldı mı?	1,45	0,869
15.Gülünç durumlara düşürüldünüz mü?	1,27	0,606
16.Size sanki akıl hastasıymış gibi davranıldı mı?	1,15	0,559
17.Sizi gülünç duruma düşürmek için birtakım davranışlarınız taklit edildi mi?	1,21	0,703
18.Politik inançlarınızla alay edildi mi?	1,29	0,714
19.Özel yaşamınızla alay edildi mi?	1,14	0,487
20.Dini inançlarınızla alay edildi mi?	1,16	0,576
21.Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlandınız mı?	1,27	0,681
22.Çaba ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirildiği oldu mu?	1,80	1,121
23.Küçük düşürücü isimlerle çağrıldığınız oldu mu?	1,17	0,481
24.Şahsınıza sözle veya davranışla cinsel imalarda bulunuldu mu?	1,11	0,443
25.Öz saygınızı etkileyen görevler verildi mi?	1,35	1,045
26.Anlamsız görevler verildi mi?	1,92	0,980
27.Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı?	2,71	1,222
28.Sürekli yeni görevler verildi mi?	2,98	1,165
29.Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verildi mi?	1,41	0,798
30.Oluşan zararların faturasının size çıkarıldığı oldu mu?	1,51	0,887
31.Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlandınız mı?	1,47	0,820
32.Fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?	1,07	0,487
33.Hafif şiddetle tehdit edildiniz mi?	1,18	0,547
34.Fiziksel olarak taciz edildiniz mi?	1,06	0,349
35.Cinsel olarak taciz edildiniz mi?	1,04	0,351

Tablo 3.2. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların sağlığı olumsuz etkilemesi bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hiç	100	%51,8	%51,8
Nadiren	37	%19,2	%71,0
Bazen	47	%24,4	%95,3
Sık sık	8	%4,1	%99,5
Çok sık	1	%0,5	%100,0
Toplam	193	%100,0	

Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların paylaşılması bakımından frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.3'te verilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre ankete katılanların büyük çoğunluğu karşılaştığı problemi bir yakını ile paylaştığını ifade etmiştir. Bu durum gerek aile içinde gerekse arkadaş çevresinde sorunları ve sevinçleri paylaşan Türk toplumunun iş hayatındaki yansımaları göstermektedir.

Tablo 3.3. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların paylaşılması bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Paylaştım	129	%66,8	%66,8
Paylaşmadım	64	%33,2	%100,0
Toplam	193	%100,0	

Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların süreci bakımından frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.4'te verilmektedir. Buna göre, çoğunluğun bu soruya cevap vermek istemediği, ancak soruyu cevaplayanların maruz kaldığı olumsuz tutum ve davranışların takriben 3-6 ay arasında sürdüğü görülmektedir.

Tablo 3.4. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların süreci bakımından frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde (cevap verenler için)
3-6 ay	76	%39,4	%70,4
6 ay-1 yıl	8	%4,2	%77,8
1-2 yıl	8	%4,1	%85,2
2-3 yıl	1	%0,5	%86,1
3 yıldan fazla	15	%7,8	%100,0
Eksik veri	85	%44,0	
Toplam	193	%100,0	

Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların kimler tarafından uygulandığının frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.5'te verilmektedir. Bu soruya da ankete katılanların yarıya yakını cevap vermemiş, ancak soruyu cevaplayanların yarısından fazlası amir/patron düzeyinde çalışan insanlardan mobbing gördüğünü ifade etmiş. Ayrıca, düşük yüzdeye sahip olsa da çalışanların kendinden daha düşük pozisyonda çalışan kişilerin olumsuz tutum ve davranışlarına maruz kalması, bu davranışların sadece iş temelli olmadığını aynı zamanda olumsuz insan karakterinin iş ortamına yansımaları olduğunu da göstermektedir.

Tablo 3.5. Maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışların kimler tarafından uygulandığının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde (cevap verenler için)
Amir/patron	69	%35,7	%59,0
Aynı düzeydeki çalışanlar	35	%18,1	%88,9
Astlar	13	%6,8	%100,0
Eksik veri	76	%39,4	
Toplam	193	%100,0	

Çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerine, çalışılan işyerinde maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışları sergileyen kişiler bu hareketleri neden yapmış olabilir sorusu sorulmuş ve kendilerine sunulan seçeneklere “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında belirtilen ifadelerden birini işaretlemesi istenmiştir. Tablo 3.6-3.15’te elde edilen sonuçların frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları ile elde edilen veriler 5’li Likert ölçeğine göre 1 (kesinlikle katılmıyorum)’den 5 (kesinlikle katılıyorum)’e kadar puanlanarak verilerin ortalama değerleri verilmiştir.

Tablo 3.6. “Güzel/yakışıklı olduğum için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	117	%60,6	%60,6	
Katılmıyorum	36	%18,7	%79,3	
Karasızım	17	%8,8	%88,1	1,77
Katılıyorum	12	%6,2	%94,3	
Kesinlikle katılıyorum	11	%5,7	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.7. “Dini inancım nedeniyle” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	129	%66,8	%66,8	
Katılmıyorum	37	%19,2	%86,0	
Karasızım	12	%6,2	%92,2	1,59
Katılıyorum	6	%3,1	%95,3	
Kesinlikle katılıyorum	9	%4,7	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.8. “Yerime kendi tanıdığını getirmek için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	117	%60,6	%60,6	1,76
Katılmıyorum	36	%18,7	%79,3	
Karasızım	19	%9,8	%89,1	
Katılıyorum	10	%5,2	%94,3	
Kesinlikle katılıyorum	11	%5,7	%100,0	
Toplam	214	%100,0		

Tablo 3.9. “Egolarını tatmin etmek için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	80	%41,5	%41,5	2,55
Katılmıyorum	21	%10,9	%52,3	
Karasızım	25	%13,0	%65,3	
Katılıyorum	39	%20,2	%85,5	
Kesinlikle katılıyorum	28	%14,5	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.10. “İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	73	%37,8	%37,8	2,61
Katılmıyorum	27	%14,0	%51,8	
Karasızım	23	%11,9	%63,7	
Katılıyorum	42	%21,8	%85,5	
Kesinlikle katılıyorum	28	%14,5	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.11. “Açık fikirli olduğum için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	72	%37,3	%37,3	2,58
Katılmıyorum	25	%13,0	%50,3	
Karasızım	35	%18,1	%68,4	
Katılıyorum	34	%17,6	%86,0	
Kesinlikle katılıyorum	27	%14,0	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.12. “Siyasi görüşüm nedeniyle” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	105	%54,4	%54,4	1,87
Katılmıyorum	41	%21,2	%75,6	
Karasızım	26	%13,5	%89,1	
Katılıyorum	9	%4,7	%93,8	
Kesinlikle katılıyorum	12	%6,2	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.13. “Çıkarlarını engellediğim için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	95	%49,5	%49,5	2,19
Katılmıyorum	28	%14,6	%64,1	
Karasızım	23	%12,0	%76,0	
Katılıyorum	29	%15,1	%91,1	
Kesinlikle katılıyorum	17	%8,9	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.14. “Beni kıskandığı için” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	100	%51,8	%51,8	
Katılmıyorum	26	%13,5	%65,3	
Karasızım	29	%15,0	%80,3	2,10
Katılıyorum	23	%11,9	%92,2	
Kesinlikle katılıyorum	15	%7,8	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.15. “Yetenekli olduğum için” maddesini işaretleyenlerin frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Kesinlikle katılmıyorum	91	%47,2	%47,2	
Katılmıyorum	24	%12,4	%59,6	
Karasızım	30	%15,5	%75,1	2,26
Katılıyorum	32	%16,6	%91,7	
Kesinlikle katılıyorum	16	%8,3	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerine, çalışılan işyerinde maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışlardan nasıl etkilendiniz sorusu sorulmuş ve kendilerine sunulan seçeneklere “hiç etkilendenmedim” ile “çok etkilendim” arasında belirtilen ifadelerden birini işaretlemesi istenmiştir. Tablo 3.16-3.26’da elde edilen sonuçların frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları ile elde edilen veriler 5’li Likert ölçeğine göre 1 (hiç etkilendenmedim)’den 5 (çok etkilendim)’e kadar puanlanarak verilerin ortalama değerleri verilmiştir.

Tablo 3.16. “Uyku düzenim bozuldu” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	80	%41,5	%41,5	2,38
Etkilenmedim	24	%12,4	%53,9	
Kısmen etkilendim	38	%19,7	%73,6	
Etkilendim	37	%19,2	%92,7	
Çok etkilendim	14	%7,3	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.17. “Hiç kimseye güvenim kalmadı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	87	%45,1	%45,1	2,24
Etkilenmedim	27	%14,0	%59,1	
Kısmen etkilendim	35	%18,1	%77,2	
Etkilendim	34	%17,6	%94,8	
Çok etkilendim	10	%5,2	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.18. “Bedensel hastalık yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	122	%63,2	%63,2	1,66
Etkilenmedim	34	%17,6	%80,8	
Kısmen etkilendim	22	%11,4	%92,2	
Etkilendim	10	%5,2	%97,4	
Çok etkilendim	5	%2,6	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.19. “Kendimi suçluyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	123	%57,5	%57,5	1,67
Etkilenmedim	33	%17,1	%80,8	
Kısmen etkilendim	20	%10,4	%91,2	
Etkilendim	11	%5,7	%96,9	
Çok etkilendim	6	%3,1	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.20. “Kendimi sürekli yorgun hissediyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	87	%45,1	%45,1	2,35
Etkilenmedim	19	%9,8	%54,9	
Kısmen etkilendim	34	%17,6	%72,5	
Etkilendim	38	%19,7	%92,2	
Çok etkilendim	15	%7,8	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.21. “Kimseyle fiziksel temas kuramıyordum” maddesini işaretleyenlerin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	128	%66,3	%66,3	1,52
Etkilenmedim	38	%19,7	%86,0	
Kısmen etkilendim	21	%10,9	%96,9	
Etkilendim	3	%1,6	%98,4	
Çok etkilendim	3	%1,6	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.22. “İşten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyordum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	128	%66,3	%66,3	1,58
Etkilenmedim	30	%15,5	%81,9	
Kısmen etkilendim	25	%13,0	%94,8	
Etkilendim	7	%3,6	%98,4	
Çok etkilendim	3	%1,6	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.23. “İşimden/işyerimden soğudum” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	92	%47,9	%47,9	2,23
Etkilenmedim	20	%10,4	%58,3	
Kısmen etkilendim	39	%20,3	%78,6	
Etkilendim	26	%13,5	%92,2	
Çok etkilendim	15	%7,8	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.24. “Stres yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	68	%35,2	%35,2	2,61
Etkilenmedim	16	%8,3	%43,5	
Kısmen etkilendim	47	%24,4	%67,9	
Etkilendim	46	%23,8	%91,7	
Çok etkilendim	16	%8,3	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.25. “Psikolojik hastalık yaşadım” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	125	%64,8	%64,8	1,62
Etkilenmedim	36	%18,7	%83,4	
Kısmen etkilendim	18	%9,3	%92,7	
Etkilendim	8	%4,1	%96,9	
Çok etkilendim	6	%3,1	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.26. “Kendime güvenim kalmadı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiç etkilenmedim	129	%66,8	%66,8	1,60
Etkilenmedim	35	%18,1	%85,0	
Kısmen etkilendim	14	%7,3	%92,2	
Etkilendim	7	%3,6	%95,9	
Çok etkilendim	8	%4,1	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerine, çalışılan işyerinde maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışlara karşı tutumunuz ne oldu sorusu sorulmuş ve kendilerine sunulan seçeneklere “hiçbir zaman” ile “her zaman” arasında belirtilen ifadelerden birini işaretlemesi istenmiştir. Tablo 3.27-3.32’de elde edilen sonuçların frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları ile elde edilen veriler 5’li Likert ölçeğine göre 1 (hiçbir zaman)’den 5 (her zaman)’e kadar puanlanarak verilerin ortalama değerleri verilmiştir.

Tablo 3.27. “Üstlere şikâyet etme” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	123	%63,7	%63,7	
Çok nadir	35	%18,1	%81,9	
Bazen	28	%14,5	%96,4	1,58
Çoğu zaman	7	%3,6	%100,0	
Her zaman	0	%0,0	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.28. “Yapan kişiyle konuşma” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	76	%39,4	%39,4	
Çok nadir	27	%14,0	%53,4	
Bazen	37	%19,2	%72,5	2,44
Çoğu zaman	36	%18,7	%91,2	
Her zaman	17	%8,8	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.29. “Hukuki yollara başvurma” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	166	%86,0	%86,0	
Çok nadir	13	%6,7	%92,7	
Bazen	5	%2,6	%95,3	1,26
Çoğu zaman	8	%4,1	%99,5	
Her zaman	1	%0,5	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.30. “Görmezden gelme” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	81	%42,0	%42,0	
Çok nadir	16	%8,3	%50,3	
Bazen	41	%21,2	%71,5	2,42
Çoğu zaman	44	%22,8	%94,3	
Her zaman	11	%5,7	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.31. “Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	154	%80,2	%80,2	
Çok nadir	17	%8,9	%89,1	
Bazen	17	%8,9	%97,9	1,33
Çoğu zaman	4	%2,1	%100,0	
Her zaman	0	%0,0	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.32. “Hiçbir şey” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	106	%54,9	%54,9	
Çok nadir	12	%6,2	%61,1	
Bazen	39	%20,2	%81,3	2,07
Çoğu zaman	27	%14,0	%95,3	
Her zaman	9	%4,7	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Çalışmanın örneklemini oluşturan inşaat mühendislerine, çalışılan işyerinde maruz kalınan olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalınan dönemde çevrenizdeki insanların size karşı davranışı nasıl olmuştur sorusu sorulmuş ve kendilerine sunulan seçeneklere “hiçbir zaman” ile “her zaman” arasında belirtilen ifadelerden birini işaretlemesi istenmiştir. Tablo 3.33-3.38’de elde edilen sonuçların frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları ile elde edilen veriler 5’li Likert ölçeğine göre 1 (hiçbir zaman)’den 5 (her zaman)’e kadar puanlanarak verilerin ortalama değerleri verilmiştir.

Tablo 3.33. “Ailemden destek gördüm” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	60	%31,1	%31,1	
Çok nadir	7	%3,6	%34,7	
Bazen	20	%10,4	%45,1	3,29
Çoğu zaman	30	%15,5	%60,6	
Her zaman	76	%39,4	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.34. “Herkes beni haksız buldu/tavır aldı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	147	%68,7	%68,7	
Çok nadir	26	%13,5	%89,6	
Bazen	15	%7,8	%97,4	1,38
Çoğu zaman	2	%1,0	%98,4	
Her zaman	3	%1,6	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.35. “İşyerindeki arkadaşlarımdan destek gördüm” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	55	%28,5	%28,5	
Çok nadir	13	%6,7	%35,2	
Bazen	39	%20,2	%55,4	3,02
Çoğu zaman	44	%22,8	%78,2	
Her zaman	42	%21,8	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.36. “Arkadaşlarım cezalandırılacakları korkusu ile benden uzaklaştı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	145	%75,1	%75,1	
Çok nadir	18	%9,3	%84,5	
Bazen	25	%13,0	%97,4	1,44
Çoğu zaman	2	%1,0	%98,4	
Her zaman	3	%1,6	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.37. “İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	158	%81,9	%81,9	
Çok nadir	12	%6,2	%89,3	
Bazen	21	%10,9	%99,1	1,32
Çoğu zaman	2	%1,0	%100,0	
Her zaman	0	%0,0	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Tablo 3.38. “Hiç kimseden destek görmedim” maddesinin frekans, yüzde, kümülatif yüzde ve ortalamaları

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	Ortalama
Hiçbir zaman	135	%69,9	%69,9	
Çok nadir	16	%8,3	%78,2	
Bazen	24	%12,4	%90,7	1,68
Çoğu zaman	4	%2,1	%92,7	
Her zaman	14	%7,3	%100,0	
Toplam	193	%100,0		

Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışları sergileyenlerin cinsiyetlerinin frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları Tablo 3.39’da verilmektedir. Bu soruya ankete katılan mühendislerin çoğu cevap vermemiştir. Cevap verenlerin çoğunluğu cinsiyet farkı olmadan olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığını ifade etmiştir.

Tablo 3.39. Çalışanların maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışların kimler tarafından uygulandığının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde (cevap verenler için)
Erkek personel	42	%21,8	%42,0
Kadın personel	8	%4,1	%50,0
Hem erkek hem kadın personel	50	%25,9	%100,0
Eksik veri	93	%48,2	
Toplam	193	%100,0	

Çalışanların mobbing konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip olup olmadıklarının frekans, yüzde ve kümülatif yüzde dağılımları Tablo 3.40’da verilmektedir. Ankete cevap verenlerin çoğunluğu mobbing konusunda herhangi bir kanaldan bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Ancak, bu konuda bilgi sahibi olmayan mühendislerin oranının da oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.40. Çalışanların mobbing konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip olup olmadıklarının frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde (cevap verenler için)
Bu konuda kitap okudum	6	%2,8	%4,4
Birkaç yazı okudum	67	%31,3	%54,1
Bu konuda seminer/konferansa katıldım	4	%1,9	%57,0
Hayır	58	%27,1	%100,0
Eksik veri	79	%36,9	
Toplam	214	%100,0	

Çalışanların başkalarına mobbing uygulayıp uygulamadıklarının frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3.41’de verilmektedir. Bu sorunun cevabı kolaylıkla verilebilecek türden olmamasına rağmen düşük bir yüzdeye sahip olsa da bazı mühendisler mobbing uyguladığını itiraf etmiştir.

Tablo 3.41. Başkalarına mobbing uyguladınız mı sorusunun frekans, yüzde ve kümülatif yüzdeleri

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	9	%6,3	%6,3
Hayır	134	%93,7	%100,0
Eksik veri	71	%33,2	
Toplam	214	%100,0	

3.2. Demografik Özelliklerle Mobbing Algısı Arasındaki İlişkinin Tespiti İçin Yapılan T-Testi ve ANOVA Analizlerinin Sonuçları

Rize ve Trabzon illerinde çalışan inşaat mühendislerinin mobbing algıları incelenmiş ve çalışanların mobbing algılarının; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına, doğum yerlerine, çalışılan sektöre, haftalık çalışma sürelerine, son 10 yıl içindeki kaç farklı işte çalıştıklarına, mevcut iş yerindeki çalışma sürelerine, aylık toplam

kazancına ve işi tercih etme sebeplerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen sonuçlar sunulmuştur.

İnşaat mühendislerinin demografik özellikleri dikkate alınmadan araştırmaya katılan 214 inşaat mühendisinin toplam algı puanları ortalaması 50,98 olarak elde edilmiştir. Buna ilişkin analiz sonuçları Tablo 3.42’de verilmiştir. Bu sonuç Tablo 3.43’te verilen algı ölçeği skalasına göre “Hiç” anlamı taşımaktadır.

Tablo 3.42. Algı ölçeği ortalama puanı ve standart sapması

	Mobbing Algısı				
	N	Minimum	Maksimum	Ort.	SD
Algı puanı bilgileri	214	35,00	116,00	50,98	14,23

Tablo 3.43. Algı ölçeği seçenekleri ile ortalama puan arasındaki ilişki

Puan (Ölçek Bazında)	Ölçek x214 (Toplam Bazında)	Alan (+,-%50)
1 (Hiç)	43	43-63
2 (Nadiren)	86	64-106
3 (Bazen)	128	107-149
4 (Sık sık)	171	150-192
5 (Çok sık)	214	193-214

3.2.1. T-Testi Sonuçları

Çalışmada, ikili değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Çalışanların cinsiyetlerine göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.44’te verilmiştir. Bütün gruplarda yer alan çalışanların, mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte, bu durum tüm çalışanların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Buna göre, her iki grubun da ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların cinsiyetlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,209 > 0,05$).

Tablo 3.44. Cinsiyetlerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Cinsiyet	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	t	p
Kadın	49,4643	14,244	-1,259	0,209
Erkek	51,9692	14,183		

Çalışanların medeni durumlarına göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.45'te verilmiştir. Bütün gruplarda yer alan çalışanların, mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte, bu durum tüm çalışanların sonuçları ile paralellik göstermektedir. Buna göre, her iki grubun da ankette yer alan davranışlara maruz kalmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların medeni durumlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,770 > 0,05$).

Tablo 3.45. Medeni durumlarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Medeni durum	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	t	p
Bekar	62,0129	17,159	-0,292	0,770
Evli	62,7105	17,726		

Çalışanların eğitim düzeylerine göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.46'da verilmiştir. Lisans mezunu olan çalışanların, mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte; lisansüstü mezunu olan çalışanların ise mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre mobbingi daha fazla algıladığını göstermektedir. Ancak, her iki grubun da genel olarak ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların eğitim düzeylerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,068 > 0,05$).

Tablo 3.46. Eğitim düzeylerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Eğitim düzeyleri	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	t	p
Lisans	61,7304	16,600	1,499	0,068
Lisansüstü	67,4699	22,796		

Çalışanların çalıştıkları sektöre göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.47’de verilmiştir. Özel sektörde çalışanların, mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte; kamu sektöründe çalışanların ise mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum kamu sektöründe çalışanların, özel sektörde çalışanlara göre mobbingi daha fazla algıladığını göstermektedir. Ancak, her iki grubun da genel olarak ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların sektörlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,266 > 0,05$).

Tablo 3.47. Çalıştıkları sektöre göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Sektör	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	t	p
Kamu	63,9175	17,038	1,114	0,266
Özel	61,2296	17,631		

Çalışanların son 10 yıl içerisinde çalıştıkları farklı iş yeri sayısına göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.48’de verilmiştir. 2 ve 2’den az iş yerinde çalışanların, mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmekte; 3 ve 3’den fazla iş yerinde çalışanların ise mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmektedir. Bu durum 2 ve 2’den az iş yerinde çalışanların, 3 ve 3’den fazla iş yerinde çalışanlara göre mobbingi daha fazla algıladığını ifade etmektedir. Ancak, her iki grubun da genel olarak ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların farklı iş yeri sayısına göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,215 > 0,05$).

Tablo 3.48. Son 10 yıl içerisinde çalıştıkları farklı iş yeri sayısına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Farklı iş yeri	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	t	p
2 $\geq$	63,2370	18,453	1,243	0,215
3 $\leq$	59,8986	13,940		

3.2.2. One-Way ANOVA Sonuçları

Çalışmada T-testi uygulanamayan değişkenlere ANOVA testi uygulanmıştır. Çalışanların yaş gruplarına göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.49’da verilmiştir. Buna göre, belirtilen gruptaki bütün çalışanların mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların yaş gruplarına göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,574 > 0,05$).

Tablo 3.49. Yaş gruplarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Yaş	mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	F	p
20-30	49,7207	13,768	0,666	0,574
31-40	51,9552	14,586		
41-50	52,7391	16,424		
51 $\leq$	53,6923	13,111		

Çalışanların doğum yerlerine göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.50’de verilmiştir. Buna göre, doğum yerleri Trabzon ve diğer grubunda yer alan çalışanların mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte; doğum yeri Rize olanların mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların doğum yerlerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,859 > 0,05$).

Tablo 3.50. Doğum yerlerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Doğum yerleri	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	F	p
Trabzon	61,9701	15,838	0,152	0,859
Rize	63,6778	21,151		
Diğer	62,3254	19,239		

Çalışanların haftalık çalışma sürelerine göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.51’de verilmiştir. Buna göre, haftalık çalışma süresi 31-50 saat arası çalışanların mobbing algıları ölçekte “Hiç” ifade alanına girmekte; haftalık çalışma süreleri 0-30 saat arası ve 51 saat ve üstü çalışanların ise mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların haftalık çalışma sürelerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,118 > 0,05$).

Tablo 3.51. Haftalık çalışma sürelerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Haftalık çalışma süresi (saat)	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	F	p
0-30	71,8141	29,698	2,162	0,118
31-50	61,1098	16,285		
51 ≤	63,5665	16,820		

Çalışanların mevcut iş yerinde çalışma sürelerine göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.52’de verilmiştir. Buna göre, mevcut iş yerinde çalışma süresi 0-60 ay arası olan çalışanların mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte; mevcut iş yerinde çalışma süresi 61 ay ve üstü olan çalışanların ise mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların çalışma sürelerine göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($0,038 < 0,05$).

Tablo 3.52. Mevcut iş yerinde çalışma sürelerine göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Mevcut iş yerinde çalışma süresi (ay)	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	F	p
0-24	62,0857	17,715	2,853	0,038
25-60	57,6430	13,256		
61-120	63,3269	17,823		
121 ≤	69,5757	19,515		

Çalışanların aylık toplam kazançlarına göre mobbing algılarının karşılaştırılması Tablo 3.53'te verilmiştir. Buna göre, aylık toplam kazancı 1500 ve altı olan çalışanların mobbing algıları skalada “Hiç” kategorisine girmekte; aylık toplam kazancı 1501 ve üstü olan çalışanların ise mobbing algıları skalada “Nadiren” kategorisine girmektedir. Bu durum, genel olarak çalışanların ankette yer alan davranışlarla karşılaşmadıklarını göstermektedir. Ayrıca, çalışanların aylık toplam kazançlarına göre mobbing algıları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($0,444 > 0,05$).

Tablo 3.53. Aylık toplam kazançlarına göre çalışanların mobbing algılarının karşılaştırılması

Aylık toplam kazanç (TL)	Mobbing Algısı			
	Ortalama	SD	F	p
1500 ≥	59,9970	12,727	0,815	0,444
1501-2500	63,1814	24,930		
2501 ≤	63,3697	17,058		

4. İRDELEME

İnşaat mühendislerinin mobbing algısını ölçmek için Leymann tipolojisinden sorulan 35 sorudan 33 tanesinin ortalaması 1 (hiç) ile 2 (nadiren) arasında elde edilmiş olup, 2'yi geçen ve en yüksek değer alan sorular “Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı?” ve “Sürekli yeni görevler verildi mi?” olmuştur. 1'e yakın dolayısıyla en düşük değer alan sorular ise “Fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?”, “Fiziksel olarak taciz edildiniz mi?” ve “Cinsel olarak taciz edildiniz mi?” sorularıdır. Ayrıca, çalışmaya katılan inşaat mühendislerinin ortalama algı puanları 50,98 ile skalada hiç kategorisinde yer almaktadır. Buna göre, genel olarak inşaat mühendislerinin mobbingi temsil eden tutum ve davranışlara maruz kalmadığı tespit edilmiştir.

Mobbing algı tipolojisinde en yüksek ortalamaya sahip sorular irdelendiğinde inşaat sektörünün çalışma hayatının özelliklerinden kaynaklandığı görülmektedir. İnşaat sektöründe yapılan projelerin her zaman bir süresi vardır ve projenin bitiş zamanı proje başlarken bellidir. Ancak, genellikle projenin yapım süreci bu kısıtlı zaman dikkate alınarak bir planlama çerçevesinde yürütülmez. Doğal olarak bu durum beraberinde dağınık iş görmeyi getirdiğinden işin yapım süreci boyunca devamlı bir acele iş görme eğilimi ortaya çıkmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanların görev dağılımları ve sorumlulukları da net olarak ortaya koyulmadığından süreç içerisinde işler rastgele dağıtılabilir. Bu durum da yapılan çalışmada sürekli yeni görevler verilmesi ve sahip olunan yetenekten daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi maddelerinin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Ayrıca, bu maddelerin diğer maddelere göre daha yüksek ortalamaya sahip olmasını sağlayan diğer bir sebebin de inşaat mühendisi sayısının çok olması, ancak, işverenlerin işin gerektirdiği kadar mühendisi istihdam etmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. İşverenler az mühendis ile çok fazla iş görmek istediklerinden bir insanın kaldırabileceği yükten daha fazla görev ve sorumluluk ile ona baskı uygulayabilmektedir. Ayrıca, elindeki elemanı her işte kullanma mantığı ile teknikerin veya normal bir çalışanın yapacağı işler de inşaat mühendislerine verilebilmektedir. Kamuda çalışan inşaat mühendisleri için ise durum özel sektörde çalışanlara göre farklılık göstermektedir. Bazı kurumlarda inşaat mühendisi fazlalığı yaşanırken bazı kurumlarda ise tam tersi bir durum söz konusudur. İster fazlalık olsun ister az inşaat mühendisi olsun çalışan işi beceren kişiler her zaman daha fazla iş ile meşgul

edilmektedir. Dolayısıyla, sürekli yeni görev verilmesi de kaçınılmaz olabilmektedir. Fazla mühendis olması durumunda ise kişiyi iş ile meşgul etme amacıyla kişinin yeteneği sorgulanmadan görev tahsis edilebilmektedir.

Mobbing algısını ölçen sorulardan en düşük ortalamaya sahip cevaplar taciz ile ilgili sorulardan elde edilmiştir. Ancak, Türk toplum yapısından dolayı insanlar olumsuz olayları saklama veya üçüncü şahıslarla paylaşmama davranışını geliştirmiştir. Dolayısıyla, bu durum taciz ile ilgili sorulara verilen cevapların tam anlamıyla gerçeği yansıtmayı yansıtmadığı konusunda şüphe uyandırmaktadır. Ayrıca, bu sorulara verilen cevapların ortalamaları düşük olsa bile bu sonuç, bu ortalamayı ortaya çıkaracak nadir de olsa eyleme maruz kalan inşaat mühendisleri olduğunu göstermektedir.

Mobbing algısını ölçen sorulardan “hiç” dışındaki seçeneklerden herhangi birini işaretleyen inşaat mühendislerine maruz kaldıkları olumsuz tutum ve davranışları daha detaylı ortaya koyabilmek amacıyla sorular sorulmuştur. Ortalama mobbing algısı hiç kategorisinde çıktığından buna paralel olarak sorulan sorularda da düşük puanlar elde edilmiştir.

Olumsuz tutum ve davranışları gerçekleştirenlerin sebeplerini ortaya koymak amacıyla sorulan sorulara verilen cevapların ortalamalarının hepsi 3’ün altında çıkmıştır. Bu sebeplerden en yüksek ortalamaya sahip sebepler “İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri” ile “Açık fikirli olduğum için” olarak belirlenirken, en düşük ihtimalli sebep olarak da “Dini inancım nedeniyle” sebebi tespit edilmiştir.

Olumsuz tutum ve davranışlardan etkilenme şekli ile ilgili sorulan soruya verilen cevaplardan herhangi birine bir yoğunlaşma oluşmamış ve ortalamaların hepsi 3’ün altında kalmıştır. Verilen cevaplara göre olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalınan dönemde mağdurlar en çok stres yaşamış ve uyku düzeni bozulmuştur. En az belirti gösteren problem ise “Kimseyle fiziksel temas kuramıyordum” seçeneği olmuştur.

Olumsuz tutum ve davranışlara karşı nasıl bir tutum sergilendiği ile ilgili sonuçlarda herhangi bir tutuma yoğunlaşma oluşmamış ve ortalamaların hepsi 3’ün altında kalmıştır. Verilen cevaplara göre olumsuz tutum ve davranışlara karşı geliştirilen tutumların başında “Yapan kişiyle konuşma” gelmektedir. Çalışmada, en az sergilenecek davranış olarak “Hukuki yollara başvurma” seçeneği çıkmıştır. Bu durum, çalışanların kendi haklarını koruma hususunda mahkemeleri en son seçenek olarak düşündüğünü göstermektedir.

Türk toplumunun aile merkezli yapısı, inşaat mühendislerinin olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığı dönemde çevresindeki insanların davranışının sorulduğu soruya

verilen cevapta ortaya çıkmaktadır. Elde edilen sonuçlarda en fazla ortalamaya sahip cevap “Ailemden destek gördüm” olmuştur. En az ortalamaya sahip cevap ise “İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı” seçeneği olarak belirlenmiştir. Buna göre, yapılan tutum ve davranışlar kişisel olup bu davranışlara maruz kalanların yakın çevresine genel olarak sıçramamaktadır.

Literatürde mobbing algısı farklı sektörlerde yapılan çalışmalarla ortaya koyulmuştur. Dilman (2007) özel hastanelerde çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumları ile ilgili yaptığı çalışmasında en sık karşılaşılan davranış “Sürekli olarak sözün kesilmesi” olarak bulmuştur. Benzer şekilde, Gökçe (2006) tarafından öğretmenler ile yapılan araştırmada da en sık karşılaşılan davranışın “Söz kesilmesi” olarak belirlenmiştir. Solakoğlu (2007), sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmasında “Siz konuşurken sözünüz kesilir veya araya laf karıştırılır.” ifadesini orta sıklıkta karşılaşılan yıldırma davranışı olarak ifade etmiştir. Yavuz (2007) Tıp fakültesi çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada “Siz konuşurken, sebepsiz yere, çevrenizdekilerce sözünüz kesiliyor mu?” ifadesini orta sıklıkta karşılaşılan durum olarak belirlemiştir. Aldıg (2011)’in iş yerinde mobbing araştırmasında da “Çalışmakta olduğum kurumda sürekli olarak konuşurken sözüm kesiliyor” ifadesi yüksek değer almıştır. Sözün kesilmesi bu çalışmalarda en çok karşılaşılan durum olurken bu tez çalışması kapsamında elde edilen sonuçlarda nadiren kategorisine girmektedir. İnşaat mühendisleri daha çok sorumluluk alan tarafta olduğundan ve genel olarak yapılacak işler ve sırası belli olduğundan üstleri ile iletişimleri sınırlı ve genellikle bilgilendirme şeklinde olmaktadır. Dolayısıyla, söz kesme unsuru diğer meslek gruplarının aksine bu çalışmada baskın çıkmamıştır.

Mobbinge maruz kalan inşaat mühendislerinin bu tutum karşısında en çok gösterdikleri davranış şekli Yavuz’un (2007) çalışmasında çoğunlukla “Yazılı olarak şikayet ederdim” şeklinde olurken Ekiz’in (2010) işletmelerde yaşanan psikolojik şiddet çalışmasında çoğunlukla “Yapan kişiyle konuşma” olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunluğu bu iki şikayet şeklinin oluşturduğu görülmektedir. Hukuki yollara başvuru bu çalışmada olduğu gibi diğer çalışmalarda da çok sık rastlanan bir yol olarak ortaya çıkmamaktadır. Kişiler kendi problemlerini genellikle kendileri çözmeye yoluna gitmektedir.

Olumsuz tutum ve davranışlardan etkilenme şekilleri ve bu davranışın birileri ile paylaşılması diğer sektörlerde de çoğunlukla bu çalışmada elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir. Arslan (2007), Ankara’da bankacılık sektöründe duygusal zorbalığın

varlığına ilişkin yaptığı çalışmada mobbingin çalışanlar üzerindeki etkisini; “Strese ve depresyona girmeme neden oldu” şeklinde elde etmiştir. Ayrıca, çalışmada mobbing olayını çalışanların en çok aileleri ile paylaştıklarını ifade etmiştir. Bingöl (2007) işyerinde mobbing üzerine yaptığı araştırmada katılımcıların çoğunluğunun fiziksel ve zihinsel rahatsızlık yaşadığını ve bu durumlarını dışarıdan bir başka kimse ile paylaştığını belirlemiştir. Dangaç (2007) örgütlerde mobbing üzerine yaptığı çalışmada mobbinge maruz kalanların “İş yerimde kendimi yalnız hissediyorum, kimseye güvenemiyorum” maddesini işaretleyenlerin çoğunlukta olduğunu belirtmiştir. Doğan (2009) ilköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan mobbingin iş doyumuna etkisini araştırdığı çalışmasında mobbinge maruz kalanların “Sinirli olmama neden oldu” ve “Uykuya dalmakta veya uyumakta güçlük çekmeme neden oldu” seçeneklerini işaretleyenlerin çoğunlukta olduğu görülmüştür. Ertek (2009) mobbing mağduru öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada mobbingin en büyük etkisini “Mobbing mağdurda fiziksel hastalıklara neden olur.” ifadesi ile ortaya koymuş ve bu olumsuz tutum ve davranışı paylaşması hususunda “Mağdur sorunu yakın çevresiyle paylaşır” sonucuna ulaşmıştır.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Rize ve Trabzon illerinde çalışan inşaat mühendislerinin mobbing algıları ve çeşitli değişkenlere bağlı değişimi incelenmiştir. Leymann'ın mobbing tipolojisinden alınan 35 soruluk skala ile yapılan çalışmada, ayrıca, verilen cevaplara bağlı olarak olumsuz tutum ve davranışın çerçevesini daha iyi belirleyebilmek amacıyla çalışma genişletilmiştir. Demografik özelliklerine bağlı olarak mobbing algısının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yöneltilen demografik sorulardan örneklem içinde bulunan ve özel sektörde çalışan inşaat mühendislerinin yarısının asgari ücret seviyesinde çalıştığı belirlenmiştir. Bu durum, Türkiye’de eğitilmiş ve teknik bir elemanın bile asgari ücret seviyelerinde çalışabileceğinin bir göstergesi olup bu konuda yetkili makamların önlem alması gerekmektedir.

Çalışmaya katılan inşaat mühendislerinin büyük çoğunluğu skala kapsamındaki sorulardan herhangi birine maruz kaldığını ifade etmiştir. 35 soru tek tek analiz edildiğinde, sorulara verilen cevapların ortalamalarına göre mobbingi belirleyen unsurların inşaat mühendisleri tarafından algılanma düzeyleri genel olarak 1 (Hiç) ile 2 (Nadiren) arasında çıkmıştır. Çalışmaya katılan inşaat mühendislerinin ortalama algı puanlamasına göre de mobbing algısı hiç kategorisine girmiştir. Sorulan sorularda sadece iki soruya verilen cevapların ortalamasında 3 (Bazen)’e yaklaşılmıştır: 1. Sürekli yeni görevler verildi mi? 2. Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı? Mobbingi belirleyen sorular içerisinde en düşük ortalama cinsel ve fiziksel şiddete maruz kalıp kalmadıklarının sorulduğu sorularda çıkmıştır. Ancak, bu soruların ortalamalarının “hiç” çıkmaması, çok az da olsa bu tür uygulamalara maruz kalan inşaat mühendislerinin olduğunu göstermektedir.

Mobbingi belirleyen sorulardan herhangi birisine olumlu cevap veren inşaat mühendislerinin çoğunluğu

- Mobbingden dolayı sağlıklarının etkilenmediğini, etkilenenlerin ise en çok stres yaşadığını ve uyku düzeninin bozulduğunu,
- Mobbing olayını birisiyle paylaştığını ve bu kişilerin çoğunlukla ailesi olduğunu,
- Mobbingi uygulayanların amir/patron olduğunu ve kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri olduğundan bu davranışı sergilediklerini,
- Mobbing olayını sonlandırmak için yapan kişi ile konuştuğunu,

ifade etmiştir.

Çalışmada demografik özelliklere göre Mobbing algısının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla ikili değişkenler arasında T-testi ve ANOVA testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; uygulanan anket neticesinde çalışanların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, eğitim düzeylerine, doğum yerlerine, çalıştıkları sektöre, haftalık çalışma sürelerine, 10 yıl içerisinde çalıştıkları farklı işyeri sayısına ve aylık toplam kazançlarına göre Mobbing (psikolojik şiddet) algılarındaki farkın anlamlılık düzeyine göre önemli olmadığı görülmüştür.

Diğer sektörlerde mobbing algısını belirleyen çalışmaların sonuçları ile bu tez çalışmasının sonuçları karşılaştırıldığında genellikle öne çıkan mobbing unsurlarında farklılık olduğu ancak mobbing ile ilgili sorulan detay soruların cevaplarında benzerlikler olduğu görülmüştür.

Yapılan bu çalışmada dikkate alınamayan ancak gelecek çalışmalara yol gösterebilecek öneriler aşağıda verilmiştir:

- Mobbing algısının daha iyi belirlenebilmesi için bu çalışmanın sadece aktif çalışanlara değil aynı zamanda herhangi bir sebeple işten yeni ayrılmış olanlarla da yapılması önerilmektedir.
- Bu çalışma sadece Trabzon ve Rize illerinde çalışan inşaat mühendisleri ile yapılmıştır. Çalışmanın bölgeleri temsil edebilecek farklı illerdeki mühendislerle yapılması sayesinde mobbingin bölgesel olarak fark edip etmeyeceği de araştırılabilir.
- Özel sektörde çalışan inşaat mühendisleri çalıştıkları yerlere göre sınıflandırılarak mobbing algısının değişimi daha detaylı irdelenebilir. Benzer şekilde kamu sektörü de kurumlara göre detaylı irdelenebilir.

KAYNAKLAR

- Akgün, İ., 2013. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin İşyerinde Psikolojik Taciz İle İlgili Bildirisi, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı, Ankara, Bildiriler Kitabı, 121-129.
- Aktekin, Ş., 2006. Alman Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Sicil İş Hukuk Dergisi, 4, 237-242.
- Aldıg, E., 2011. İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Örnek Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Altuntaş, C., 2010. Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, Journal of Yaşar University, 5, 18, 2995-3015.
- Arslan, F., 2007. İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara'da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Atman, Ü., 2012. İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 3, 1, 157-174.
- Baş, N. ve Oral, T., 2012. Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11, 21, 11-24.
- Bilgi, H. F., 2010. Türkiye'de İnşaat Sektöründe Çalışan İnşaat Mühendisleri ve Mimarların Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Bingöl, B., 2007. İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çelik, Ş., 2007. Türk İnşaat Sektörü ve İnşaat Sektörünün Ülke Ekonomisine Etkilerinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çukur, C., 2012. Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), TBMM Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Dangaç, G., 2007. Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P., 2003. Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara.

- Dilman, T., 2007. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, M. A., 2009. İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ekiz, V., 2010. İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, G., 2009. Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, T.B.B Dergisi, 83, 318-352.
- Ertek, Ş. S., 2009. Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökçe T. A., 2006. İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Han, İ., 2015. İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Farkındalıklarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Hubert, A. B. ve Van Veldhoven, M., 2001. Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing, European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 4, 415-424.
- Türkiye Müteahhitler Birliği, 2016. İnşaat Sektörü Analizi.
- Türkiye İş Bankası, 2016. İnşaat Sektörü, İktisadi Araştırmalar Bölümü.
- Ulusal İstihdam Stratejisi, 2015. İnşaat Sektörü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- İNTES, 2006. İnşaat Sektörü Raporu.
- TBMM, 2011. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, Ankara.
- Karavardar, G., 2010. Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki, e-Journal of New World Sciences Academy, 5, 3, 212-233.
- Leymann, H., 1996. The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 2, 165-184.
- Mimaroğlu, H. ve Özgen, H., 2007. Örgütlerde Güncel Bir Sorun “Mobbing”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8, 15, 201-226.
- Nazhoğlu, A., 2014. İnşaat Sektöründe Kullanılan Kule Vinçler ile Yapılan Çalışmalarda Karşılaşılan Risklerin Tespiti ve Korunma Yolları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık

Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

Özorhon, B., 2012. Türkiye’de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri, Sektörel Etütler ve Araştırmalar, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Solakoglu, İ., 2007. İşletmelerde Mobbingin Örgütsel Kültüre Etkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Sweis, R., 1999. Model to Assess Alternative Policies to Promote the Construction Industry in Developing Countries, Doktora tezi, Northwestern University, Illinois.

Şenerkal, R., 2014. Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları ile Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Temizel, Y., 2013. Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri, Adalet Dergisi, 45, 188-223.

Tetik, S., 2010. Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12, 18, 81-89.

Tınaz, P. ve Karatuna, I., 2010. İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş. Türk-İş.

Tınaz, P., 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Tınaz, P., 2011. İşyerinde Psikolojik Taciz, 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

Tutar, H., 2004. İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları, Yönetim Bilimleri Dergisi, 2, 2, 101-128.

Tutumlu, M. V., 2017. İş yerlerinde psikolojik taciz (Mobbing) algısı ve bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Yapı Endüstri Merkezi (YEM), 2015. Türk Yapı Sektörü Raporu.

Türkeli, H., 2015. Mobbing ve Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982.

ANKOMAK, 2016. Türkiye İnşaat Sektörü Özet Raporu.

Tüzer, F. S., 2012. İstanbul Genelinde İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Yalçındağ, S., 2014. Takım Sporlarında Mobbing Uygulamaları ve Sporcuların Mobbing Algılama Düzeylerinin Tespiti, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Yavuz, H., 2007. Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yavuz E. ve Başar B., 2014. Örgütlerde Psikolojik Şiddet “Mobbing” Kavramı Üzerine Çalışma, Journal of Recreation and Tourism Research, 1,2, 68-79.
- Yılmaz, D., 2009. İstanbul Kent İçi Ulaştırma Şantiyelerinde Şehir Şantiyeciliği Bağlamında İSG ve ÇYS Uygulamalarının Durumu, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

EK 1. Anket Formu



KTÜ İnşaat Mühendisliği Bölümü

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalında yapılan “İnşaat Mühendislerinin İş Memnuniyetlerinin Ölçülmesi” ve “İnşaat Mühendislerinin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi” konulu yüksek lisans tezlerine veri toplama amacıyla düzenlenmiştir. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır.

Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri BAŞAĞA

Tez Öğrencileri

İnş. Müh. Deniz AFYON

İnş. Müh. Unsa KARAL

1. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız
3. Medeni durumunuz ☐ Bekâr ☐ Evli ☐ Dul
4. Eğitim düzeyiniz
☐ Üniversite (.....)
☐ Yüksek Lisans (.....)
☐ Doktora (.....)
5. Doğum yeriniz ☐ Trabzon ☐ Rize Diğer (.....)
6. Çalıştığınız Sektör ☐ Kamu ☐ Özel
7. Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz/göreviniz
8. Yaklaşık olarak haftalık çalışma süreniz saat
9. Mevcut işyerinizde ne kadar süredir çalışmaktasınız?

10. Son 10 yıl içerisinde kaç farklı iş yerinde çalıştınız?

11. Çalışmakta olduğunuz işi tercih etme sebebiniz

- | | |
|---|---|
| ☐ Daha iyi bir iş bulamadığım için | ☐ Tesadüfen |
| ☐ Saygınlık – statü | ☐ İyi bir gelir |
| ☐ Aile-çevre baskısı | ☐ Sevdiğim işi yapmak için |
| ☐ Sigortalı olduğum için | ☐ İşsiz kaldığım için |
| ☐ Diğer (.....) | |

12. Aylık toplam kazancınızı en iyi yansıtan cevap seçeneğini işaretleyiniz.

- | | | |
|--|---|--|
| ☐ 1000 TL ve altı | ☐ 1001 – 1500 TL | ☐ 1501 – 2000 TL |
| ☐ 2001 – 2500 TL | ☐ 2501 – 3000 TL | ☐ 3001 TL ve üstü |

13. Çalışmakta olduğunuz işyerinde;

	Çok sık	Sık sık	Bazen	Nadiren	Hiç
1. Üstünüz tarafından kendinizi ifade etmeniz sınırlandı mı?					
2. Sürekli olarak sözünüz kesildi mi?					
3. Meslektaşlarınız tarafından kendinizi ifade etmeniz sınırlandı mı?					
4. Azarlandınız ve/veya size yüksek sesle bağırıldı mı?					
5. İşinizle ilgili olarak yaptığınız her şey sürekli eleştirildi mi?					
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirildi mi?					
7. Yazılı ve/veya sözlü olarak tehdit edildiniz mi?					
8. Telefonla rahatsız edildiniz mi?					
9. Yalancı olduğunuz ima edildi mi?					
10. Etrafınızdakilerin sizinle konuşmadığı oldu mu?					
11. Sizinle konuşmanın meslektaşlarınıza yasaklandığı oldu mu?					
12. İş arkadaşlarınız tarafından size yokmuşsunuz gibi davranıldı mı?					
13. Arkanızdan kötü konuşuldu mu?					
14. Hakkınızda asılsız söylentiler ortaya atıldı mı?					
15. Gülünç durumlara düşürüldünüz mü?					
16. Size sanki akıl hastasıymış gibi davranıldı mı?					
17. Sizi gülünç duruma düşürmek için bir takım davranışlarınız taklit edildi mi?					
18. Politik inançlarınızla alay edildi mi?					
19. Özel yaşamınızla alay edildi mi?					
20. Dini inançlarınızla alay edildi mi?					
21. Öz saygınızı etkileyecek bir iş yapmaya zorlandınız mı?					
22. Çaba ve başarılarınızın haksız bir şekilde değerlendirildiği oldu mu?					

23. Küçük düşürücü isimlerle çağrıldığınız oldu mu?	☐	☐	☐	☐	☐
24. Şahsınıza sözle veya davranışla cinsel imalarda bulunuldu mu?	☐	☐	☐	☐	☐
25. Öz saygınızı etkileyen görevler verildi mi?	☐	☐	☐	☐	☐
26. Anlamsız görevler verildi mi?	☐	☐	☐	☐	☐
27. Sahip olduğunuz yetenekten daha az yetenek gerektiren işler aldınız mı?	☐	☐	☐	☐	☐
28. Sürekli yeni görevler verildi mi?	☐	☐	☐	☐	☐
29. Gözden düşmeniz için niteliğinizin dışında görevler verildi mi?	☐	☐	☐	☐	☐
30. Oluşan zararların faturasının size çıkarıldığı oldu mu?	☐	☐	☐	☐	☐
31. Fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlandınız mı?	☐	☐	☐	☐	☐
32. Fiziksel şiddete maruz kaldınız mı?	☐	☐	☐	☐	☐
33. Hafif şiddetle tehdit edildiniz mi?	☐	☐	☐	☐	☐
34. Fiziksel olarak taciz edildiniz mi?	☐	☐	☐	☐	☐
35. Cinsel olarak taciz edildiniz mi?	☐	☐	☐	☐	☐

13. soruda sorulan sorulardan herhangi birine, verilen skaladan “Çok sık”, “Sık sık”, “Bazen”, veya “Nadiren” seçeneklerinden birini işaretlediyseniz lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız.

14. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınıza olumsuz etkiledi mi?

☐ Çok sık	☐ Sık sık	☐ Bazen
☐ Nadiren	☐ Hiç	

15. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışları başkaları ile görüşerek, dertleşerek, şikâyet ederek paylaştınız mı?

☐ Paylaştım ☐ Paylaşmadım (Neden?)

16. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışların süreci takriben ne kadar sürdü?

☐ 3-6 ay	☐ 6 ay- 1 yıl	☐ 1-2 yıl
☐ 2-3 yıl	☐ 3 yıldan fazla	

17. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar genelde kimler tarafından uygulandı? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

☐ Amir/Patron	☐ Aynı düzeydeki çalışanlar	☐ Astlar
--------------------------------------	--	---------------------------------

18. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışları sergileyen kişiler bu hareketleri neden yapmış olabilir?

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Güzel/Yakışıklı olduğum için					
Dini inancım nedeniyle					
Yerime kendi tanıdığını getirmek için					
Egolarını tatmin etmek için					
İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri					
Açık fikirli olduğum için					
Siyasi görüşüm nedeniyle					
Çıkarlarını engellediğim için					
Beni kıskandığı için					
Yetenekli olduğum için					

19. İşyerinizde olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığınız dönemde bundan nasıl etkilendiniz?

	Hiç Etkilenmedim	Etkilenmedim	Kısmen Etkilendim	Etkilendim	Çok Etkilendim
Uyku düzenim bozuldu					
Hiç kimseye güvenim kalmadı					
Bedensel hastalık yaşadım					
Kendimi suçluyordum					
Kendimi sürekli yorgun hissediyordum					
Kimseyle fiziksel temas kuramıyordum					
İşten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyordum					
İşimden/işyerimden soğudum					
Stres yaşadım					
Psikolojik hastalık yaşadım					
Kendime güvenim kalmadı					

20. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlara karşı tutumunuz ne oldu?

	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Üstlere şikâyet etme	☐	☐	☐	☐	☐
Yapan kişiyle konuşma	☐	☐	☐	☐	☐
Hukuki yollara başvurma	☐	☐	☐	☐	☐
Görmezden gelme	☐	☐	☐	☐	☐
Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi	☐	☐	☐	☐	☐
Hiçbir şey	☐	☐	☐	☐	☐

21. İşyerinizde olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığınız dönemde çevrenizdeki insanların size karşı davranışı nasıl olmuştur?

	Hiçbir zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Ailemden destek gördüm	☐	☐	☐	☐	☐
Herkes beni haksız buldu/tavır aldı	☐	☐	☐	☐	☐
İşyerindeki arkadaşlarımdan destek gördüm	☐	☐	☐	☐	☐
Arkadaşlarım cezalandırılacakları korkusu ile benden uzaklaştı	☐	☐	☐	☐	☐
İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı	☐	☐	☐	☐	☐
Hiç kimseden destek görmedim	☐	☐	☐	☐	☐

22. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışları kimler daha çok uyguladı?

☐ Erkek Personel ☐ Kadın Personel ☐ Hem erkek hem kadın personel

23. İşyerlerindeki olumsuz tutum ve davranışlara psikolojik taciz denilmektedir. Bu anketi yanıtlamadan önce psikolojik taciz konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip miydiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)

☐ Bu konuda kitap okudum ☐ Birkaç yazı okudum
☐ Bu konuda seminer/konferansa katıldım ☐ Hayır

24. Siz başkasına psikolojik taciz uyguladınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır

ÖZGEÇMİŞ

Unsa KARAL, 1990 yılında Rize’de doğdu. ilk ve orta öğrenimini Rize Merkez Atatürk İlköğretim Okulu’nda, lise öğrenimini Rize Anadolu Lisesi’nde tamamladı. 2008 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü’nü kazandı. 2010 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü’ne yatay geçiş yaptı. Lisans eğitimini 2013 yılında tamamladı ve aynı yıl içerisinde Karadeniz Teknik Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Bölümü’nde yüksek lisans öğrenimine başladı.

