



## İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi

**Aslı Beyhan Acar<sup>1</sup>**

*İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü  
İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

**Gönen Dünder<sup>2</sup>**

*İnsan Kaynakları Yönetimi, İşletme Fakültesi  
İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye*

### Özet

Günümüzde çalışma yaşamında sıkça rastlanan bedensel ve zihinsel sorunların profesyoneller tarafından farklı bilim dalları çerçevesinde incelenmesiyle birlikte, birçok araştırmacı bu konuda ortak bir nokta olan "psikolojik yıldırma (mobbing)" konusu üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Çünkü mobbinge maruz kalan çalışanlar ortak bulgular göstermekte ve bu bulguların çalışma hayatına oldukça olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışma yaşamını ve bireyin sağlığını bu denli etkileyen bir olgunun makro düzeyde toplumsal açıdan vereceği zararları tahmin etmek zor olmamaktadır. Çalışma kapsamında mobbing kavramı, mobbing mağdurları ve mobbinge sebep olan faktörler incelenmiş ve Türkiye'de bir havayolu şirketinde yapılan ampirik bir araştırmayla mobbinge maruz kalanların sosyo-demografik özellikleri belirtilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik Yıldırma, Mobbing, Mobbing Mağdurları.

### **The research of relationship between frequency of mobbing at work and the demographic factors**

#### **Abstract**

Increasingly, mental health and medical professionals have been asked to assess claims of psychological harm arising from harassment at the workplace, or "mobbing." Victims of mobbing usually show similar symptoms both psychological and physical. Mobbing as one of the main factors, negatively influences both social and work life. It is not difficult to understand how much damage it can cause on public life. In this study; the concept, victims and the main factors that cause mobbing are investigated with an empirical study which is applied in an airline company in order to determine social-demographical factors of victims of mobbing.

**Keywords:** Psychological Harm, Mobbing, Victims of Mobbing.

### **1. Giriş**

İşyerinde psikolojik yıldırma veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir kavramdır. Mobbing kavramı son on yıldır akademik olarak birçok boyutuyla incelenen bu konu olmaktadır. Araştırmalar devam ettikçe konunun insangücü açısından önemi de anlaşılmaktadır. Mobbing'in işten kendi isteğiyle ayrılmaların en önemli nedenlerinden biri olduğu da bu araştırmalarla ortaya konmuştur. Mobbing her ülkede hemen her tür örgütte vardır. Ancak bunu önlemenin yolunu bulmak için kaynağının ve unsurlarının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, mobbinge maruz kalan çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya

<sup>1</sup> aslicar@istanbul.edu.tr (A. B. Acar)

<sup>2</sup> gdunder@istanbul.edu.tr (G. Dünder)

koymaktır. Bu sayede mobbing mağdurlarının da aslında mobbingin kaynağı olabileceği savı ortaya atılmak istenmektedir. Bu çerçevede hazırlanan çalışmanın ilk iki bölümünde mobbing ve iş yaşamında mobbing kavramları üzerinde teorik olarak durulmuş; son bölümde Türkiye’de özel bir havayolu şirketinde 40 kişilik bir çalışan grubu üzerinde yapılan ampirik bir araştırmayla mobbinge maruz kalanların sosyo-demografik özellikleri belirtilmeye çalışılmıştır.

## **2. Mobbing Kavramı**

İngilizce bir terim olan “mobbing”, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda ilk kez biyologlar tarafından kullanılmıştır. Aynı kavram daha sonra 1960’larda, Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması; ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanılmıştır [1].

Türkiye’de yapılan çalışmalarda batı literatürüne benzer şekilde kavramın Solmuş (2005) tarafından “duygusal zorbalık/taciz”, Tutar (2004) tarafından “psikolojik şiddet” ve Yüçetürk (2003) tarafından “yıldırma” şeklinde kullanıldığı görülmektedir [2].

## **3. Çalışma Yaşamında Mobbing**

Çalışma yaşamında ise mobbing kavramının ilk kez, 80’li yılların başında İsveçli endüstriyel psikolog Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leyman’ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir [2]. İş yaşamında mobbing kavramı ise iş yaşamı ile bağlantılı psiko-sosyal bir şiddet unsurunu ifade etmektedir. Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır [3].

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır [1].

### **3.1. Çalışma Hayatında Mobbing Araştırmaları**

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Mobbing, işyerinde ayrımcılık kavramı ile karıştırılabilmektedir. Ayrımcılık cinsiyet, ırk, din gibi farklılıklara dayanarak yapılan bir davranış biçimidir. Keashley ve Jagatic’in 2003 yılında yaptıkları araştırmaya göre işyerinde psikolojik yıldırma stratejileri şu konular altında toplanmıştır [4]:

- İş görevlerini olumsuz yönde değiştirmek ya da performansın negatif yönde etkilenmesini sağlayacak görevler yüklemek,
- Dışlama ve iletişim kurmama gibi sosyal izolasyon yoluyla,
- Aşağılama ve alay etme yoluyla kişisel saldırıda bulunmak,
- Topluluk içinde aşağılamak ya da eleştirmek,
- Asılsız söylentiler yaymak (özel yaşamla ilgili vb.)

Bu araştırmaya göre mobbing, bürokrasinin yoğun olduğu ve kadın ayrımcılığının bulunduğu özellikle kamu sektöründe daha yaygındır. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %53’ü mobbinge maruz kalmış; %78’i ise buna tanık olmuştur. Finlandiya’da yapılan bir araştırmada ise, mobbing mağdurlarının %40’ının yüksek ve çok yüksek düzeylerde stres yaşadıkları, %49’unun ise işyerinde kendilerini genellikle bitkin hissettikleri ortaya çıkmıştır [5].

Mobbing iki ana özellik bakımından “örgütsel çatışma”dan farklı bir kavramdır. Bunlardan ilki mobbingin etik olmayan davranışlar içermesi, diğeri de örgüte olumsuz katkılarının bulunması bakımındandır [6]. Bilindiği üzere çatışmalar iyi yönetildiği takdirde örgüt açısından olumlu sonuçlar da vermektedir.

1998 ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Raporuna göre 1996 yılında Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları; bir önceki yıl içinde çalışanların, %4’ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2’sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8’inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığı doğrultusundadır [1].

Tüm bu araştırma ve bulgulara rağmen mobbingi tam olarak tanımlamak kolay olmamaktadır. Ancak özellikle Batı ülkelerinde oldukça yaygınlaşan bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Bundan dolayı Avrupa Komisyonu’nun bir kurumu olan Eurofound, bazı AB ülkelerindeki mobbing artışlarını içeren bir rapor yayımlamıştır. Buna göre 2000 yılı için İtalya’da %4 oranında yani yaklaşık 800,000-1,000,000 arasında çalışanın mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir [7].

2004–2005 yılları arasında Bosna Hersek’te mobbing ile stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya göre mobbingin insanın sağlığına ve çalışma kabiliyetine olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur. Mobbingin strese yol açtığı ve stresin ise fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkardığı gözlemlenmiştir. Bu durum çalışanların ilaç kullanımını ve doktora başvurularını sıklaştırmıştır [8].

Doktora başvurma sıklığı ve devamsızlık sonucu çalışma ortamının ve verimliliğin kalitesi bozulmaktadır. Mobbing sonucu bu davranışları sıkça gösteren kişileri inceleyen bazı araştırmalar yapılmıştır. “Mobbing mağdurları” adı verilen bu gruplar üzerinde yapılan çalışmalar genellikle mobbing mağdurlarının uğradıkları olumsuz davranışların etkileri ve bu etkilerin iş yaşamına yansımaları yönünde olmaktadır.

### **3.2. Mobbing Mağdurları**

İşyerlerinde gerçekleştirilen bu tür zorbaca ve yıldırma amaçlı eylemlere ilişkin materyalin çoğu mobbing sürecine hedef olan bireylerin başından geçen olaylardır. Olayları betimleyen raporlar ise, mağdurlarla yapılan görüşmeye dayanmaktadır. Bu nedenle yıldırma sürecinin suçlularına ve potansiyel suçlularına ilişkin bilgiler elde edilememektedir. Bu süreçte yaşanan olumsuzlukların sadece küçük bir kısmı açığa çıkabilmekte, olay kendine güveni olan cesaretli mağdurlar tarafından ortaya konulabilmektedir. Yani birçok mağdur konumunu kaybetme korkusundan dolayı, kendisine uygulanan mobbing uygulamalarını dışarıya yansıtamamaktadır. Kimi zaman, sürecin hedefi olan bireyler, olumsuz davranışlardan fazlaca etkilenmekte ve sağlıklarını kaybetmektedir. Bozulan sağlık durumu da gerçekleştirilen olumsuz uygulamaları ele vermektedir [9].

Mobbing, kişiler üzerinde stresi ve strese bağlı psikolojik ve fiziksel şikâyetleri arttırmaktadır. Bu bağlamda bu durumla karşı karşıya kalan bireylerde başağrısı, taşikardi, mide problemleri, kemik ağrıları, tansiyon yüksekliği, uyku problemleri, fiziksel şikâyetler, konsantrasyon bozukluğu, endişe, bir faaliyete başlama güçlüğü (atalet), sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri, iştahta değişiklik gibi bulgulara rastlanmaktadır [7].

İşyerinde sosyal sistem olarak, örgütsel iklimin de yıldırma sürecinin sebebi olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel iklimin iyi olmadığı işyerlerinde, hem iletişim koşullarının hem de çalışanların birbirlerini sosyal olarak destekleme düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmıştır. İşyerindeki olumsuz çalışma koşulları, hem örgüt hem de sosyal sistem yönünden yıldırmaya sebep olmaktadır. İşteki yoğun stres sosyal sistemi etkilemektedir [10].

Hiyerarşik yapı, ekip çalışmasının yetersizliği, sorun çözmede kurumsal yetersizlik, "çatışma yönetimi"nin etkinsizliği, şikâyet prosedürlerinin belirsizliği ve bunlardan bir sonuç alınmaması, mobbing olgusunu destekleyen faktörlerdir. Mobbingin şiddetli bir şekilde yaşandığı örgütlerde iletişim yukarıya doğru akmamaktadır. Mobbinge kaynaklık eden faktörlerin başında gelen çatışma bireysel, grupsal ve örgütsel olabilir. Örgüt düzeyindeki çatışmalar, iletişim, otorite yapısı, liderlik tarzı, yönetsel davranış vb. çatışmaya neden olabilmektedir. Örgütlerde çatışmanın kaynakları çok çeşitli olabilir; söz konusu kaynakları şu şekilde sıralanabilir [11]:

- a. İşlevsel ve görevsel bağlılık,
- b. Kaynakların paylaşımı,
- c. Amaç farklılıkları,
- d. Algılama ve yorumlama farklılıkları,
- e. Yönetsel belirsizlikler,
- f. İletişim engelleri,
- g. Yönetim biçimleri,
- h. Bireysel özellikler,
- i. Liderlik tarzı.

Örgüt içinde yatay veya dikey olarak iletişim kanallarının yeterince iyi işlememesi sonucu çalışanlar arasındaki ilişkiler sağlıklı bir biçimde yürüyecektir. Kimin hangi işten sorumlu olduğunun bilinmemesi, emir-komuta zincirindeki bozukluklar, iş çıktılarında gecikmeler, stres gibi faktörler oluşacak ve iletişimin bozukluğu sebebiyle de psikolojik yıldırma, taciz gibi olumsuz davranış özellikleri sergilenecektir. Bu davranışlara maruz kalan çalışanlar yine iletişim sorunları sebebiyle bunları ilgili kişi ve birimlere aktaramayacak ve çoğunlukla saklı tutacaklardır. Bu durum mağdurların istifasına kadar gidebilecektir

#### **4. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler ilişkisinin araştırılması**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı**

Yapılan araştırmalar hemen her örgütte ve ülkede birçok çalışanın mobbinge maruz kaldığını göstermektedir. Bu araştırmayla amaçlanan mobbinge maruz kalan çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon ve kıdem değişkenleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ampirik bir çalışmayla test etmektir. Ayrıca literatür incelendiğinde genellikle mobbingin sonuçları üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Mobbing mağdurları üzerinde yapılan çalışmalarda da mağdurların kişilik özellikleri ele alınmaktadır. Bu çalışma ile bu tip araştırmaların daha tamamlayıcı bir niteliğe sahip olması amaçlanmaktadır.

#### **4.2. Araştırmanın Önemi**

Çalışanların demografik profilleri açısından mobbinge maruz kalma sıklıkları arasındaki ilişkinin varlığının ve gücünün bilinmesi ile örgütlerde özellikle İnsan Kaynakları departmanları tarafından bazı önlemlerin alınmasına yardımcı olunabilecektir. Bununla birlikte sayılan demografik özelliklerden görece olarak hangisinin en etkili olduğu da ortaya konmuş olacaktır.

#### **4.3. Anakütle ve Örneklem**

Araştırmanın anakütlesini Türkiye’de faaliyet gösteren ve merkezi İstanbul’da bulunan özel havayolu şirketleri çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda örnekkütle bunlar arasında en çok çalışana sahip havayolu şirketinin genel müdürlük ve şubelerinde müdür ve altı pozisyonda çalışanlar arasından oluşturulmuştur. Bu çerçevede 60 kişilik bir çalışan grubu iradi olarak seçilmiş ve bunlardan 40’ına ulaşılarak anketlerin doldurulması sağlanmıştır.

#### **4.4. Araştırmanın Modeli ve Varsayımları**

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir.

Genel müdürlük ile şube çalışanlarının araştırma konusu itibariyle anlamlı farklılıklar göstermeyecekleri varsayılmaktadır.

#### **4.5. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. 2 bölümden oluşan anketin ilk bölümünde demografik özellikler yer almaktadır. 2. bölümünde ise çalışanların mobbinge maruz kalma sıklığını belirlemek amacıyla ve 5’li Likert ölçeği ile hazırlanmış olan bir ölçek kullanılmıştır.

#### **4.6. Araştırmanın Değişkenleri**

##### **Bağımlı değişken**

Mobbinge (psikolojik yıldırma) maruz kalma sıklığı

##### **Bağımsız değişken**

Cinsiyet  
Yaş  
Eğitim düzeyi  
Pozisyon  
Kıdem

#### **4.7. Araştırmanın Hipotezleri**

1. Çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Çalışanların yaşları ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3. Çalışanların eğitim düzeyleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
4. Çalışanların pozisyonları ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5. Çalışanların kıdemi ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
6. Çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

#### **4.8. Araştırmanın Sınırları**

Katılımcıların doldurulması için anketler ilgili şirketin İK departmanına gönderilmiştir. Bu nedenle katılımcıların anketi baskı ve zaman darlığı altında çok iyi düşünmeden cevaplama ihtimalleri araştırmanın sınırlarını oluşturmaktadır.

#### **4.9. Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde Frekans Dağılım Analizi, Tek Yönlü Anova, Korelasyon analizi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için ölçeğin tutarlılık katsayısına (Cronbac'h Alpha) bakılmıştır. Araştırmada kullanılan bütün değişkenler için birden fazla önermeden oluşan ölçekler (multiple item scale) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablolar halinde düzenlenmiştir.

Araştırmada çalışanların demografik verilerini değerlendirmek amacıyla frekans dağılımlarından, ölçek sonuçlarını yorumlarken ortalama ve standart sapma değerlerinden faydalanılmıştır. Demografik değişkenlerin mobbinge maruz kalma sıklığı ile olan ilişkilerine yönelik oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla anova testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Çalışanların demografik özellikleri 5 alt gruba ayrılmıştır:

- Yaş
- Cinsiyet
- Eğitim durumu
- Pozisyon
- Kıdem

Ölçekte belirtildiği gibi çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları 5 gruba ayrılmıştır:

- Çok sık
- Sık
- Arasına
- Nadiren
- Hiç

ANOVA testi sonucu belirtilen önem derecesine göre çalışanların demografik özellikleri açısından mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir farklılığın varlığı test edilmektedir. İlişkinin yönünü ve gücünü test etmek için, Pearson korelasyon katsayısına bakılmaktadır. Bu katsayı -1 ile +1 arasındadır ve 1'e yaklaştıkça ilişkinin güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

#### 4.10. Araştırma Bulguları

##### Frekans Dağılımları

Faktör		Frekans	Yüzde
cinsiyet	kadın	22	55
	erkek	18	45
	Total	40	100
yaş	25 yaş altı	3	7,5
	25-29 arası	8	20
	30-34 arası	11	27,5
	35 ve üstü	18	45
	Total	40	100
eğitim	lise	6	15
	önlisans	3	7,5
	lisans	23	57,5
	lisansüstü	8	20
	Total	40	100
hizmet yılı	1'den az	10	25
	1-5 yıl	18	45
	6-10 yıl	2	5
	10 yıl üstü	10	25
	Total	40	100
pozisyon	memur/çalışan	20	50
	uzman	7	17,5
	şef	0	0
	müdür	13	32,5
	Total	40	100

##### Güvenirlilik Analizi

Tutarlılık katsayısı (Cronbac'h Alpha)	Ölçekteki ifade sayısı
,838	15

Frekans dağılımları tablosuna bakıldığında ele alınan örnek kütledeki çalışanların cinsiyet olarak sayılarının birbirine yakın olduğu, 35 yaş ve üstü çalışanlar ile hizmet yılı 1-5 arası olan çalışanların göreceli olarak daha çok olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında ise %57,5 oranında lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Güvenirlilik analizi sonucunda mobbinge maruz kalma sıklığı anketinin Cronbac'h Alpha değeri 0,838 (>0,7) bulunmuş ve sosyal bilimler alanında güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

##### Hipotezlerin Testi

Aşağıda belirtilen Korelasyon Tablosu'nda görüleceği üzere 5 demografik özellikten sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında orta düzeye yakın (0,399); pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında ise orta düzeyde (0,446)

anlamli bir ilişki bulunmaktadır. Belirtilen bulgulara göre 1. ve 4. hipotezler kabul edilmiştir.

		cinsiyet	yas	eğitim	hizmet yılı	pozisyon	genel ort.
cinsiyet	Pearson korelasyon katsayısı	1	-,145	-,375(*)	,621(**)	-,561(**)	,002
	Sig. (ift kuyruk)		,372	,017	,000	,000	,989
	N	40	40	40	40	40	40
yas	Pearson korelasyon katsayısı	-,145	1	-,205	,042	,435(**)	,399(*)
	Sig. (ift kuyruk)	,372		,205	,796	,005	,011
	N	40	40	40	40	40	40
eğitim	Pearson korelasyon katsayısı	-,375(*)	-,205	1	-,517(**)	,317(*)	-,071
	Sig. (ift kuyruk)	,017	,205		,001	,047	,665
	N	40	40	40	40	40	40
hizmet yılı	Pearson korelasyon katsayısı	,621(**)	,042	-,517(**)	1	-,674(**)	,032
	Sig. (ift kuyruk)	,000	,796	,001		,000	,844
	N	40	40	40	40	40	40
pozisyon	Pearson korelasyon katsayısı	-,561(**)	,435(**)	,317(*)	-,674(**)	1	,446(**)
	Sig. (ift kuyruk)	,000	,005	,047	,000		,007
	N	40	40	40	40	40	40
genel ort.	Pearson korelasyon katsayısı	,002	,399(*)	-,071	,032	,446(**)	1
	Sig. (ift kuyruk)	,989	,011	,665	,844	,007	
	N	40	40	40	40	40	40

\*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Cinsiyet	df (serbestlik derecesi)	F	Sig.
Gruplararası	20	1,763	,111
Grup İçi	19		
Toplam	39		

Tek yönlü ANOVA analizi sonucunda F değeri 1,763 çıkmıştır ve bu değer %11,1 düzeyinde anlamlıdır. Dolayısıyla 0,05 anlamlılık düzeyinden daha yüksek bir anlamlılık çıktığı için (0,111>0,05) mobbinge maruz kalma sıklığı açısından erkek ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.



#### **4.11. Araştırmanın Sonuçları ve Öneriler**

Çalışma yaşamında mobbing ile ilgili olarak yapılan araştırmaların genellikle mobbing ile örgütsel sonuçlar arasında (örneğin işgücü devri) ilişkinin varlığının ve şiddetinin analizine yönelik olduğu görülmektedir. Ancak mobbingin, çalışanların demografik özellikleri değişkeni ile olan ilişkisinin gözönüne alınmasının, bahsedilen araştırmaların tamamlayıcılığı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Şirketlerin İK departmanları tarafından mobbinge ilişkin araştırma bulgularının incelenmesi ve mobbinge en çok maruz kalan çalışan özelliklerinin bilinmesi gerekli tedbirlerin alınması bakımından önem taşımaktadır. Yapılan bu çalışmada mobbinge maruz kalma sıklığı ile herbir demografik özellik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığına bakılmış ve 5 demografik değişkenden sadece yaş ve pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların cinsiyetleri ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanların bayan veya erkek olmalarına göre mobbinge maruz kalma sıklıklarının istatistiksel olarak önem ifade edecek bir farka sahip olmadığını göstermektedir. Frekans dağılımları tablosunda da görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çoğunu (% 57,5) lisans mezunları oluşturmaktadır. Toplumun genel seviyesine göre eğitilmiş olarak nitelendirilen bu grup içinde mobbinge maruz kalma sıklığı ile bazı demografik özellikler arasında anlamlı ilişkilerin çıkmış olması bilgi toplumunda bilgi işçisine önem veren şirketlerin İnsan kaynakları politikalarını hem çalışana hem de şirkete daha olumlu olacak şekilde değiştirmelerini gerektirmektedir. Araştırmada mobbinge maruz kalma sıklığını test etmede veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Mümkün olduğu ölçüde gözlem ve mülakattan da faydalanılması ve bu alanda özellikle Psikoloji, Sosyoloji, Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi disiplinlerinin ortak araştırmalar yapmaları önerilmektedir.

#### **5. Sonuç**

Belirtildiği gibi mobbing, çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir. Mobbing sonucu birçok insan stres yaşamakta, hatta işinden ayrılmaktadır. En önemlisi de çalışma yaşamının kalitesini düşürmekte, sağlıksız bir örgüt yapısı meydana getirmektedir. 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. Bu durum insan kaynakları açısından önemle ele alınmalı ve diğer disiplinlerle de ortak çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca akademik çalışmaların yanısıra uygulamacıların da bu konu hakkında detaylı bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Şüphesiz mobbingin örgütsel iletişim, örgüt kültürü gibi ilişkili olduğu örgütsel değişkenler de bulunmaktadır. Bu çalışmada özellikle mobbingin temel bazı demografik özellikler ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın daha tamamlayıcı olması bakımından örgütsel ve çevresel gibi diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi faydalı olabilecektir.

#### **Kaynakça**

- [1] Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum*, No: 4, s. 13-28 (2006).
- [2] Bayrak, Kök, Sabahat, İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 (Mayıs 2006).

- [3] Kudielka, Brigitte, Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing, *Journal of Psychosomatic Research*, No: 56, pp: 149-150 (2004).
- [4] Hartig, Kate, Workplace Mobbing Syndrome, *National Conference on Women and Industrial Relations*, pp: 2-13 (July 2006).
- [5] ILO, When Working Becomes Hazardous, Çevrimiçi, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm> (Mayıs 2007)
- [6] Grazia, Maria et. al., Raising Awareness of psychological Harassment at Work, *Protecting Workers' Health Series*, No: 4 (2003).
- [7] Girardi, Paolo et. al., Personality and Psychopathological Profiles in Individuals Exposed to Mobbing, *Human Resource Management International Digest*, Vol: 22, No: 2, pp. 173-192 (2007).
- [8] Pranjic Nurka et. al., Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study, *Public Health*, pp. 750-758 (April 2006).
- [9] Ören, Kenan, Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi, *Kamu-İş*, C:9, No: 1, s. 71-90 (2007).
- [10] Yüçetürk, Elif, "Mobbing Terörü", Çevrimiçi, [http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1711&baslik=mobbing\\_teroru&i=mobbing](http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=1711&baslik=mobbing_teroru&i=mobbing), (2007).
- [11] Tutar, Hasan, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kaynakları, Çevrimiçi, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/kaynaklari.htm>, (2007).