



e-ISSN: 2630-6417

International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences (JOSHAS JOURNAL)

Vol: 8 Issue: 59
Year: 2022 December
Pp: 1929-1946

Arrival
08 October 2022
Published
31 December 2022

Article ID
66908
Article Serial Number
23

DOI NUMBER
<http://dx.doi.org/10.29228/JOSHAS.66908>

How to Cite This Article
Zaza, Ü. & Kaya, K. (2022).
"Mobbing Algısının Demografik
Faktörlere Dağılımı: Banka
Çalışanları Üzerinde Bir
Araştırma", Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences, 8(59):1929-1946



International Journal of Social,
Humanities and Administrative
Sciences is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.
This journal is an open access,
peer-reviewed international
journal.

Mobbing Algısının Demografik Faktörlere Dağılımı: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma ¹

Distribution of Mobbing Perception by Demographic Factors: A Study on Bank Employees

Ümran ZAZA Kasım KAYA

Dr.öğrencisi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Şanlıurfa/Türkiye,
Doc.Dr., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Şanlıurfa/Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada Şanlıurfa ilinde banka çalışanlarının demografik faktörler bakımından mobbing algıları incelenmiştir. Banka çalışanlarının mobbing algıları araştırılmış olup bu algıların demografik farklılıklara göre nasıl dağıldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Şanlıurfa ilindeki banka çalışanlarının mobbinge uğrama düzeylerinin belirlenmesi ve katılımcıların demografik özelliklerinde de anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek örgütler ve işletme çalışanları açısından önem arz etmesi sebebi bu çalışmanın amacını ortaya koymaktadır. Elde edilen veriler yörüngesinde işletmeler ve çalışanları için farkındalık yaratmayı amaçlayan bu çalışma aynı zamanda işletmelerin ve çalışanlarının mobbing ile mücadele edebilmesinde yol gösterici olmayı hedeflemektedir. Şanlıurfa ili banka çalışanları üzerine yapılan bu çalışmada demografik faktörler bakımından çalışanlar üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmış olup varsa nasıl bir etki oluşturduğu incelenmiştir. Bu çalışma için Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan 11.11.2020 tarih ve 2020/95 sayılı karar ile izin alınmıştır. Araştırma verileri değerlendirildiğinde mobbing'in katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, medeni haline, sektördeki tecrübesine, aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar oluşturduğu gözlemlenmiştir. Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre kadınların erkeklerden daha fazla, medeni durumlarına göre bekârların evlilerden daha fazla, iş yerindeki statüleri açısından yönetici grubunda olan bireylerin ast grubunda olan bireylere göre daha fazla, bireylerin yaşlarına göre 25-35 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha fazla, eğitim düzeyleri açısından lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine göre daha fazla, aylık gelir düzeyleri açısından 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla, mesleki deneyimleri ve sektördeki mesleki deneyimleri açısından 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Elde edilen veriler yörüngesinde işletmeler ve çalışanları için farkındalık yaratarak mobbing'le mücadele konusunda öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşletme, Mobbing, Sektör, Banka Çalışanları, Algı

ABSTRACT

In this study, mobbing perceptions of bank employees in Şanlıurfa province were examined in terms of demographic factors. Mobbing perceptions of bank employees were investigated and it was tried to determine how these perceptions were distributed according to demographic differences. The purpose of this study is to determine the level of mobbing of bank employees in Şanlıurfa and to determine whether there is a significant difference in the demographic characteristics of the participants, because it is important for organizations and business employees. This study, which aims to raise awareness for businesses and their employees in the orbit of the data obtained, also aims to guide businesses and their employees in combating mobbing. In this study conducted on bank employees in Şanlıurfa province, it was investigated whether there was an effect on the employees in terms of demographic factors, and if there was, what effect it had on the employees was examined. Permission for this study was obtained from the Social and Human Sciences Ethics Committee of Harran University with the decision dated 11.11.2020 and numbered 2020/95. When the research data are evaluated, it has been observed that mobbing creates significant differences according to the gender, age, education level, marital status, experience in the sector and monthly income level of the participants. According to the gender of the individuals working in the banks operating in Şanlıurfa, women are more than men, according to their marital status, singles are more than married, individuals in the managerial group in terms of their status at work are more than those in the subordinate group, groups, the participants with undergraduate education level in terms of education level more than other education levels, the participants with monthly income level of 3000 TL and six-month income level more than the participants with other income levels, their professional experience and professional experience in the sector more than 1- It was determined that individuals with experience between 5 years were exposed to mobbing more than the individuals in the other group. In the orbit of the data obtained, suggestions were made to combat mobbing by raising awareness for businesses and their employees.

Keywords: Business, Mobbing, Sector, Bank Employees, Perception

1. GİRİŞ

Her arayış varoluşu simgeler. İnsanlar varoluşunu temellendirmeye çalışırken çeşitli davranış biçimleriyle şekillenir. Bazılarımız kibar, hoşgörülü, çalışkan olmaya gayret ederken bazılarımız da hırçın, saldırgan, sinsî davranışlarla kendimizi ifade ederiz. Kendimizi ifade etme şeklimizi mobbing uygulayıcısı ya da mobbing mağduru olma yönündeki eğilimimizi ortaya koymaktadır. Yaşadığımız çevreden tutun da kişilik özelliklerimize kadar birçok faktör mobbing e etki ederek tarafımızı seçmemizde kilit rol oynamaktadır.

Mobbing duyguları hedef alan bir çeşit psikolojik saldırı yöntemidir. İşyerinde fikir ayrılığı yaşayan çalışanlar sorunun çözümünü bulamadıklarında başvurdukları savunma mekanizmasının adıdır. Fikir ayrılığı ile başlayıp süreç içinde düşman gibi tavırlarla artış gösteren bu durum süreç içinde güç gösterisi haline dönüşmektedir. Amaç kişiyi

¹ Bu çalışma Doc.Dr.Kasım KAYA danışmanlığında Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülen ve Ümran ZAZA tarafından hazırlanan "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

işyerinde iyice huzursuz edip psikolojini bozarak ortamdaki uzaklaşmasını sağlamaktır (Vandekerckhove & Commers, 2003, s. 42). bireyi etkisi altına alarak başlayan süreç zamanla örgütünde tesir ederek olası etkileri yansıtmaktadır.

Mobbing sürecinde sadece birey zarar görmeye kalmaz aynı zamanda örgütü ve yakın çevresi de etkilenmektedir. Mobbing'in demografik faktörlere dağılımını belirlemek ve bu kavrama dikkat çekmek çalışmanın asıl amacını ortaya koymaktadır. Mobbing'in demografik faktörlerde dağılımını belirlemek mobbing kavramıyla mücadele etmede yol gösterici olacaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde mobbing'le alakalı literatür taraması yapılmıştır. Kavramsal çerçevede mobbing kavramı, tarihsel ve kuramsal gelişimi, mobbing nedenleri, mobbing türleri, mobbing sonuçları ve mobbing ile mücadele konuları detaylı işlenmiştir. İkinci bölümde ise Şanlıurfa ilindeki banka çalışanlarından 385 katılımcıdan oluşan anket verileri kullanılmıştır. Elde edilen veriler spss programı ile analiz edilmiştir. Analiz verileri doğrultusunda elde edilen bulgular yorumlanmış ve bu doğrultuda önerilerde bulunulmuştur.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Mobbing Tanım-Tarihsel ve Kuramsal Gelişim

Mobbing kavramı birçok dilde ve birçok ülkede kendine bir karşılık bulmakla beraber en yaygın kullanımı psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır (Davenport vd., 2003, s. 3).

Mobbing kavramı tarihsel süreçte ilk olarak 1960 yılında Konrad Lorenz hayvanların kendi aralarında ve sürü dışında daha büyük ya da yalnız hayvanlara uyguladıkları tacizi tanımlamak amacıyla mobbing terimini kullanmıştır. 1972 yılında Heinmann okuldaki öğrencilerin gruplar içerisindeki davranışlarının gözlemlenmesiyle ortaya çıkan şiddet olaylarını ifadesine mobbing kavramı denilmiştir (Tetik, 2010, s. 81). Okullarda görülen olumsuzlukların fiziksel saldırı ve şiddet olarak ortaya çıkmasına karşın işyerlerinde yaşanan çatışmalardan farklı olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple de okul örgütlerindeki olumsuzlukları 'bullying' diye tanımlarken işyerlerindeki olumsuzlukları mobbing olarak adlandırmıştır (Leymann, 1996, s. 265). Leymann 'ın bu tanımlamasıyla birlikte Amerika'da bullying 'in okul örgütlerinde, mobbing'in ise iş yerleri için kullanılmasını tercih etmiştir. Norveç, Japonya, Anglosakson ülkeleriyle beraber İngiliz ve Avusturyalı araştırmacılar 'bullying' terimini kullanmayı tercih etmişlerdir (Pelit & Kılıç, 2012, s. 123).

İş yerlerinde bir ve ya birden fazla kişinin birbirlerine uyguladığı olumsuz davranışların psikolojik olarak birbirlerine etki ettiğine ve sonuçlarının iş performansını düşürmesine neden olan üzücü ve sıkıntı veren durumları mobbing olarak tanımlanmıştır (Einarsen , 1999, s. 17).

Mobbing, mağdurun işten ayrılma niyetine etki etmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan davranışların tümüdür (Sheehan, 2004, s. 3).

Örgütlerde bir veya daha fazla kişi arasında gerçekleşen çatışmaların çözümünü iletişim kurarak çözemediklerinde o kişiye karşı uzun süreli ve tekrar eden bir şekilde düşmanca tavırlar sergilenerek direkt olarak performans ve sağlıklarını etkilemeyi amaç edinen olumsuz davranışların bütününe iş yeri zorbalığı yani mobbing denilmektedir. (Moayed vd., 2006, s. 311).

Mobbing, iş görenin görevi dışında işler vererek başarısız olmasını sağlayıncaya kadar uygulanan bir çeşit bezdirme politikasıdır. İş gören görevinden düşük mevkide çalışırken kendini mutsuz hisseder ve sosyal ortamdaki uzaklaşır. Amaç iş göreni savunmasız ve güçsüz bırakmaktır (Zapf, 1999, s. 70).

İş görenin iş arkadaşı, astı ya da üstü tarafından çeşitli nedenlerle maruz kaldığı duygusal tacizin devamlılığıyla sistematikleşen süreçte yaşadığı psikolojik ve ruhsal travma sürecidir (Einarsen , 2000, s. 384). İşyerlerinde yaşanan çatışmanın mobbing olarak adlandırılmasının ön koşulu en az altı ay süreyle belirli aralıklarla devam etmesi ve mobbing'e uğrayan kişinin olay karşısındaki tutumu ve davranışlarıdır (Erdirençlebi & Filizöz, 2016, s. 128).

2.2.Mobbingin Nedenleri

Mobbing oldukça karmaşık ve bir o kadarda olumsuz etkilerle donanmış bir süreçtir. Bu süreci şu ya da bu sebeplerle tanımlamak oldukça güçtür. Genellikle iki kişi arasında başlayan çatışmanın ileri noktalara taşınarak süreklilik halini alması mobbing nedeni olarak görülse de başka birçok faktörün mobbing'e etki ettiği bir gerçektir.

Kişinin kişilik yapısı davranış tarzları ve psikolojik durumu mobbing uygulayıcısı ya da mobbing mağduru olmasında da belirleyici kriterler olmaktadır (Huber, 1994, s. 24). Örgütünde yalnız kalmayı seçen, asosyal kişilik yapısına sahip bireyler sinik davranışlarla mobbing uygulayıcılarının hedefi haline geldiği gözlenmektedir (Tınaz vd., 2008, s. 43-44). Bireyin diğerlerinden farklı giyim tarzı, bireyin alışılmışın dışında davranışlar sergilemesi ya da herhangi bir engelin olması mobbing maruz kalmasına sebep olmaktadır. Engelli sıfatıyla zorunlu olarak işe alınanlar, din, dil,

ırk, cinsiyet bakımından farklı olan yabancı iş görenlerin, üstün zekâlı ve yaratıcılık yeteneği yüksek kişilerin de mobbing'e maruz kaldığı gözlemlenmiştir (Tınaz , 2011, s. 102). Örgütten başarıya adını yazdıran kişiler aynı zamanda en çok mobbing mağduru olan kişilerdir. Örgüt çalışanları kendilerinden daha başarılı kimseleri kabullenmede başarılı olmadıklarında çözümünü ona mobbing uygulamakta bulurlar (Davenport vd., 2003, s. 52).

Mobbing'e uğrayan kişiler yoğun stres altında içine kapanır, depresyona girer ve bununla beraber özgüvenlerini tamamen kaybederler. Aslında çoğu zaman bu yaşananlara sessiz kalmalarının nedeni buldukları pozisyonu kaybetme endişesi, gelecek kaygısı taşımaları, insanlara ne açıklama yaparım düşüncesi, iş bulamama süreciyle karşılaşım korkusudur (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 51).

Mobbing uygulayıcıları mağdurun aksine özgüveni çok yüksek, kendini herkesten üstün gören, başkalarının fikirlerini önemsemeyen bir kişilik profili sergilerler. Kuşkucu ve sorgulayıcıdırlar. Her durumda bencil olmayı başaran, örgüt içinde fesatlıklar yaratan bunu yaparken de iyi insan olma rolünü başarıyla oynayan, başkalarının başarısızlıklarından mutlu olup başarı olan insanların önüne set çekmeyi amaç edinen, sosyal ayrımcılığın başkahramanları olan tiplerdir (Tutar , 2004, s. 46).

Mobbing uygulayıcıları mevki makam hırsı olan kişilerdir ve terfi, kıdem almak için her türlü çabayı sarf etmektedirler. Başarılı kişileri zayıflatıp gözden düşürmenin yollarını ararlar. Bunları yaparken ki tek amaçları kendi kariyer yollarını açmaktır. Amaçlarına ulaşınca kadar da bu yoldan vazgeçmezler (Clarke, 2002, s. 77).

Mobbing uygulayıcılarının çocukluk döneminde yaşadıkları olaylar bile mobbing uygulayıcısı olmasına etki etmektedir. Aile baskısıyla bastırılan duygular ileriki dönemlerde kendini saldırganlık ve agresiflik olarak gün yüzüne çıkarmaktadır. Bir yönüyle geçmişinde yaşadıklarının intikamını hayattan alma şeklindedir. Mağdura uyguladığı mobbing'in nedenlerine çeşitli kılıflar bulup aslında yatan nedeni kendine bile kabul ettirmezler. Eleştirileri kabul etmemesinin nedeni de tamda bu sebeplerdendir (Çobanoğlu, 2005, s. 33) .

Örgütsel yönetim tarzı, örgüt içi iletişim modeli ve hiyerarşik basamaklar, liderlik modellemeleri, örgüt iklimi ve örgüt kültürü faktörleri, iş tanımları ve çalışma şekilleri, örgütte yaşanan birbirini takip eden ve çatışma yaratan durumlar örgüt içerisinde mobbing'e sebep olmaktadır (Salin & Hoel, 2011, s. 227).

Örgütlerin sosyal iletişim konusunu ikinci planda tutmaları, şirket yöneticilerinin alt kademe çalışanlar ile aralarına iletişim ve koordinasyon açısından set koymalarıyla sağlıklı bir iletişim ağı mobbing olaylarını iyice gün yüzüne çıkarmaktadır (Zapf & Einarsen, 2005, s. 251).

Örgütlerin yönetim alanında tercih ettiği liderlik modellemelerinden aşırı kısıtlayıcı, baskıcı yönetim X tipi lider modelini ifade ederken, destekletici iletişime açık liderliği Y tipi liderlik ifade etmektedir. X tipi liderlikle yönetilen örgütler zorbalığa maruz kalmaktadır. Baskıcı yönetim örgüt çalışanlarını mobbing'e itmektedir (Matthiesen, 2006, s. 36).

Örgütlerdeki mobbing'in tek kaynağı liderler olmamakla birlikte asıl iş insan kaynakları yönetimine düşmektedir. İşe alınan kişilerin örgüt kültürüne ve örgüt iklimine uygun olup olmadıkları konusunda titiz davranmalıdırlar. Yeterince kariyer gelişimine ve eğitim olanaklarına sahip olmayan personel süreç içinde fiziksel ve duygusal tahribata uğrayıp mobbing oluşmasına kaynak olur (Kök Bayrak, 2006, s. 440). İnsan kaynakları yönetim fonksiyonlarını etkin kullanılmaması mobbing davranışlarına sebep olmaktadır (Yapıcı, 2008, s. 69).

Örgütsel yapıdaki ekonomideki değişimler, siyasi ve politik değişimler, yaşanan krizlerle yeniden yapılanmalar, küçülmeler ve yönetsel değişiklikler örgütsel yapıdaki değişikliklerden kaynaklı mobbing nedenleri arasında ifade edilir (Koçel, 2010, s. 668).

Teknolojinin gelişmesi, rekabetin artışı, nüfus artışının fazlalığı işsizlik oranının artmasına sebep olmaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu bölgelerde iş görenler işsiz kalma korkusuyla birbirlerine mobbing uygulayarak zayıf tarafın pes etmesine zemin hazırlarken, işverenlerde bu durumu kullanarak iş görenlerine mobbing uygulamaktadırlar (Kirel, 2008, s. 46).

Mobbing davranışlarının örgüt ikliminde ve örgüt kültüründe nasıl karşılandığı önem arz etmektedir. Mobbing davranışlarının örgüt ortamında normal karşılanması mobbing'e zemin hazırlamaktadır (Genç & Pamukoğlu, 2006, s. 322).

2.3.Mobbing Aşamaları

Mobbing süreci bir anda ortaya çıkan bir olgu olmayıp belirli aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalarda sıklık ve süresinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Herhangi bir konuda anlaşmazlık ve çatışma ile alevlenen tartışmalar süreklilik kazanıp devamlılık sağlamasıyla mobbing'in sınırları içerisinde yerini almaktadır. Leymann (1996) mobbing aşamalarını beş adımdan oluştuğunu ifade etmiştir (Leymann, 1996, s. 165).

Çatışma ve Anlaşmazlık Aşaması: Bu aşamada henüz mobbing oluşmamakla birlikte yaşanan kritik olaylar mobbing'i tetiklemektedir. Yaşanan sorunlu olaydan sonra tepkiler tacize dönüşebilir. Mağdur kişi psikolojik sorunlu, olaylara muhalefet, asi bir kişi olarak gösterilmeye çalışılır. Davranışların sorumlusu olarak baskıya davranamayan, özgüveni eksik bir birey olduğu algısı yaratılır. Bu kritik süreç örgüt tarafın fark edilip düzeltme adımları atılamaz ise ileriki aşamalar daha sancılı olup çözüm için geç kalınmış olunabilir (Özler, 2010, s. 34)

Saldırgan Eylemlerle Bezdirme Aşaması: Çatışma aşaması süreklilik kazanarak saldırgan eylemlerle mobbing'in başlangıç sürecine geçişin sinyallerini veren bir aşamadır. Mağdura karşı karalama kampanyaları aktif şekilde uygulanmaktadır. Mağdurun izole olup iş ortamından uzaklaşması amaçlanmaktadır. Yalnız kalan mağdur kendini yeteneksiz hiçbir işe yaramayan biri olarak görür ve sürekli kendini sorgular. Kendini sorgulama, bir suçlu bulma sürecini başarıyla tamamlayamayan mağdur psikolojik desteğe ihtiyaç duymasıyla bezdirme aşaması başarıya ulaşmış olarak tamamlanmaktadır (Niedl, 1996, s. 241).

Yönetimin Olaya Dâhil Edilmesi Aşaması: Bu aşamada yönetim yaşanan olaylara taraf olmasa da yanlış değerlendirmeye mobbing'e ortak olurlar. Özellikle geleneksel yönetilen örgütler asıl yapmaları gereken olayın asıl nedenleri araştırmakken bunu yapmayarak mobbing mağduruna odaklanırlar. Mağdur ise artık mobbing uygulayıcılarıyla beraber aynı zamanda kurumsal yapı ile de karşı karşıyadır. Aslında yönetimden beklenen yaşanan olaylar karşısında farklı bir tutum sergileyerek mobbing şiddetini düşürüp sorunların çözümü için çabalamasıdır (Arpacıoğlu, 2003, s. 44).

Yanlış Tanımlamalarla Etiketleme Aşaması: Saldırgan eylemlerle bezdirilen mağdur bir süre sonunda psikolojik destek ve ilaç tedavisi almaya başlaması diğer iş görenlerin onu paranoyak, hasta, bozuk gibi etiketler vermesine sebep olmaktadır. Uzmanın mağduru uzun süreli olarak işten uzaklaştırması hem yöneticilerin hem de diğer iş görenlerin iyice gözüne batmaktadır. Uzmanların yanlış tanımlamaları, çalışanların yanlış etiketlemeleri ve yönetimin yanlış tutumlarıyla mağdur için zorunlu istifa sürecini tetikleyen bir süreç başlamıştır (Tınaz , 2011, s. 65-66).

İşten Çıkarılma Aşaması: Sistematik ve uzun süreli davranışların sonucunda ulaşılan nokta işten çıkarılma aşamasıdır. Mağdur istifaya zorlanır ya da emekliye ayrılır. Ruh sağlığı olumsuz olarak etkilenen mağdurun beden sağlığı da ciddi oranda zarar görmüştür. Özgüven kaybı, depresyon, kalp ve damar hastalıklarıyla savaşıyor mağdur intihar etmeyi düşünürken aynı zamanda yaşadıklarının sorumlusu olan mobbing uygulayıcısına da fiziksel şiddet uygulamayı deneyebilir, böylelikle yaşadıklarının acısını hafifleteceğini düşünür. Yaşanan bu süreçte aldığı yaraları ve kayıpları kabullenmesi zaman alıcı süreçtir (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 18).

2.4. Mobbing Türleri

Mobbing denildiğinde birçoğumuzun aklına üst yöneticinin astına uyguladığı psikolojik şiddet gelse de mobbing üç farklı türüyle de karşımıza çıkmaktadır. (Çalışkan & Tepeci, 2008, s. 139).

Eşdeğerler Arasında (Yatay) Mobbing: Yatay mobbing örgütte çalışan birbirine eşdeğer pozisyonlarda çalışan kişilerin birbirlerine uyguladıkları mobbing türüdür. Ayrıca bu mobbing türü aynı pozisyonda çalışanlar arasında gerçekleştiği için yaşanan davranışların mobbing olup olmadığının anlaşılması uzun zaman alırken araştırma sonuçlarında ise bu mobbing türünün ciddi bir oran olduğu gözlenmektedir (Fox & Stallworth, 2005, s. 449).

Yatay mobbing işyerinde çalışmayı sevmeyen başarılı olamayan personelin kendisinden başarılı, çalışkan, dinamik birini hedef almasıyla ortaya çıkar. İşyerinde hedef aldığı iş arkadaşı hakkında asılsız söylentiler çıkararak gerek diğer çalışanlar gerekse yöneticilerin gözünden düşürmeye çalışır. İşte gösteremediği performansını arkadaşını karalama çalışmalarında gösterir. Bir yandan bu davranışları sergilerken diğer yandan arkadaşını destekler gibi davranışlarla arkadaşını örgütte karşı doldurmaya çalışır ve bir süre sonra yaptığına gerçekliğine kendisi bile inanacak duruma gelir. Müthiş bir ikiyüzlülük oyunu diyebiliriz. Mobbing mağduru kişi çoğunlukla bu durumun farkında olmadan iyi niyetli yaklaşımlar gösterebilir. Olanların farkına vardıkdan sonra içine kapanmaya başlar. Yaşadığı hayal kırıklığı ile yüzleşmek bazen çok ağır sonuçlar doğurmaktadır. Mağdurun bu durumunu fark eden mobbing uygulayıcısı amacına ulaştığını garanti etmiştir (Tutar, 2004, s. 20).

Yatay mobbing'in nedenlerini sıralayacak olursak; Din, dil, ırk ayrımı, bir kişiden hoşlanmama, çekememezlik, artan rekabet, yoğun hedef baskıları, kişinin ağır basan egolarını tatmin edememesi, kişilerin zevklerinin farklılığı, yeteri kadar başarılı olamamak, kıt kaynakları kendi lehine kullanma isteği, bencil davranmak, üst yönetimin gözüne girmek şeklinde sıralayabiliriz (Tınaz, 2011, s. 141).

Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing: Yöneticilerin kendine bağlı çalışanlarına uyguladıkları mobbing türüdür. En yaygın görülen mobbing türüdür. Yönetici bulunduğu pozisyon gereği yaptırım gücü uygulayarak astlarına mobbing uygulamaktadır. Yöneticiler astlarına uyguladıkları bu davranışlarla astların performansının

düşmesine ve özgüvenlerini kaybetmelerine sebep olmaktadır. Bütün bu davranışları sergilemesinin altında birçok psikolojik neden bulunmaktadır. Yöneticinin kendi mevkisini kaybetmekten korkması ve başarısızlığının nedenini astlarına yüklemeye düşüncesi bu davranışların temelini oluşturur (Poussard & Çamuroğlu, 2009, s. 11). İşyerlerindeki, başarılı kişilerden üstlerde rahatsız olup varlıklarını istememesi, yöneticilik pozisyonun verdiği özgüvenle astları disipline etme ve sözünü yaptırma isteği, siyasi görüşlerinin farklı oluşu, astlar arasında yaşanan sorunlara yönetici olarak çözüm bulamadığı durumlarda öfke dışı vurma şekli mobbing uygulama nedenlerindedir (Riguzzi, 2001, s. 27).

Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing: Astların üstlerine karşı uyguladığı bir mobbing türüdür. Örgütlerde astların kararlarının önem arz ettiği, iletişimin aşağıdan yukarıya ve yukardan aşağıya olduğu sistemlerde veya üstün örgüte yeni katılmış olmasının verdiği boşlukla astlarda üstlerine mobbing uygulamaktadır. Böylesi bir uygulamayı çok sık görmek mümkün değildir. Bunun en önemli nedeni ise işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda yaşıyor olmasıdır. Astlar işlerini kaybetme korkusuyla çoğu zaman bu tür uygulamalara sessiz kalmaktadır. Astların tek başlarına yapacağı her davranış üstler tarafından kısa sürede engelleneceği düşüncesi hâkimdir. Böylesi bir durumda tek başına hareket eden astlar işsiz kalacağı gibi başka bir kurumda iş bulma imkânını da kısıtlamış olur. Bunun bilincinde olan astlar mümkün olduğunca yöneticilerin direktifleri doğrultusunda hareket ederler. Sorun çıkardığını düşünen astları da kendi içlerinde söndürmeye çalışırlar. Örgütlerdeki bu uyum sürecini bozan en önemli faktörlerden birisi üstün yeni gelmiş olması ve kararlarda astları dikkate almaması bu mobbing türünün ortaya çıkmasına neden olur (Einarsen & Skogstad, 1996, s. 188).

Aşağıdan yukarı mobbing nadir görülse de örgütlere ciddi yaptırımları olmaktadır. Astlar tek başlarına başarılı olamadığını fark edince tüm çalışanların birlikte hareket etmesi gerektiği fikriyle yol almaya başlarlar. Sistemli bir şekilde yapılan bu mobbing davranışlarını toplu olarak iş geciktirmeye başlamak, kusurlu ürün üretimi yapmak, düşük performans göstererek takım çalışmasını yavaşlatmak, her türlü bilgi belge saklamak ya da gizli tutulması gereken verileri dışarıya sızdırmak, sürekli dedikodu yaparak olumsuz enerji yaymak, motivasyon düşüklüğüne sebebiyet vermek, örgütteki iletişim kademelerine riayet etmemek, olumsuz geri bildirimler vermek şeklinde sıralayabilir (Salin, 2003, s. 1224).

2.5.Mobbing Sonuçları

Mobbing kısa sürede ortaya çıkan bir süreç olmayıp, yavaş yavaş ilerleyen gün geçtikçe de şiddeti ve etkileri ağır olan uzun ve yıpratıcı bir süreçtir. Mobbing mağduru kişide çaresizlik duygusu, hiçbir şeye adapte olamama hali, yardıma muhtaçmış gibi hissetme, gelecekte umut edememe, karamsar davranma, sürekli baskı altında hissetme, çabuk öfkelenme, sürekli yalnız kalma durumu gözlemlenmiştir (Leymann, 1990, s. 123). Düşmanca duygular bütün duygularını maskeleydiğinden olumsuzluklar içine hapsolüp bir köşeye sıkışıp kalmış hissiyle yaşar (Van & Wagner, 2001, s. 244). Bunların dışında mağdur sürekli kendini suçlar. Yöneticilerine güven duygusunu yitirmiştir. Sürekli işten ayrılmaya eğilimi içindedir (Lewis & Orford, 2005, s. 29). Sosyal hayattan uzak kalmaya kendi içinde yaşam sürdürmeye çalışırken alkol gibi zararlı maddelere bağımlılık başlar (Adams vd., 1997, s. 177). Genellikle yalnızlaşan bireyler olduğu gibi bazen tersi durumlarda gözlemlenmiştir. Yaşadıkları korku, öfke, sinirlilik hallerini kontrol edemeyip dışı vurma eğilimleri de muhtemel etkiler arasındadır. En yakın çevresindeki kişiler bu durumlarla karşı karşıyadır (Lewis, 2004, s. 295). Özgüven kaybı, alınganlık ve hırçınlıkla en yakınlarından bile uzaklaşır. Bu süreçte birey sürekli kendini sorgular ve olması gereken tepkileri bile veremez hale gelir (Niedl, 1996, s. 245). Zihninde yaşanan bu değişikliklere adapte olması kolay olmadığından alınganlık ve hırçınlıkla kendini ifade etmeye çalışır (Alfano & Fraccaroli, 2009, s. 53).

Ruhsal ve fiziksel olarak etkilenen mağdur eski sağlığına kavuşabilmek adına doktorlara, ilaçlara, hastanelere ciddi tedavi ücretleri ödemektedir. Bunun yanı sıra işinde de çalışmaz hale geldiğinde işten ayrılmasıyla da kazancını kaybeder. Sağlığını geri kazanmak için ödediği ücret ve işinden olduğunda kaybettiği geliri maddi olarak mağduru etkilemektedir. Uzun süre işsiz kalması, erken emekli olması mağduru ekonomik yönden etkilerken topluma da ekonomik külfetler yüklemektedir (Di Martino vd., 2003, s. 66).

Mobbing sürecinde sadece mobbing mağduru değil aynı zamanda mobbing uygulayan da olumsuz etkilenmektedir. Mobbing uygulayan kişi empati yaparak kendini mağdur yerine koyar ve bir gün kendisi de aynı davranışlara maruz kalırsa diye endişeye kapılır. Yaşadığı sürekli kaygı hali işteki verimliliği etkiler (Yapıcı, 2008, s. 83). Aslında yaptığı davranışlardan pişman değildir. Tek endişesi bu davranışlara kendisi maruz kalırsa ne yapacağıdır. Böyle bir durumla karşılaştığında yapacağı planlar nedeniyle işine adapte olamaz. Bir süre sonra depresyon belirtileri başlar. Bunun yanı sıra her mobbing uygulayıcısını örgütlerin desteklemediği gerçeği de bilinmektedir. Bunun bilincinde olan mobbing uygulayıcısı işini kaybetme riskini de göz önüne alır. Böylece kendini daha da stres altında hisseder. İşini kaybetme endişesi mobbing uygulayıcısını da olumsuz etkiler (Salin, 2003, s. 1220).

Mobbing mağdurunun yaşadığı olayları örgüt içindeki diğer bireylerin konuşması örgüt içinde işe odaklanamamayı ve beraberinde birçok sorunu getirmektedir. Diğer çalışanlar da aynı uygulamalara maruz kalabileceği korkusuyla tedirginlik yaşarlar ve sürekli dedikoduya yoğunlaşırlar. Örgütte yaşanan bir mobbing olayı dolaylı yoldan da olsa diğer çalışanları olumsuz etkiler (Vartia, 1996, s. 211).

Mobbing karmaşık bir süreç olup ölçülmesi de tam olarak mümkün görülmemesine rağmen genel kayıpların başında performans ve üretkenlikte düşüşle başlayan bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Performans ve üretkenlikteki düşüşe paralel olarak ta işin kalitesi düşmeye başlar. Düşük performansla çalışan personeller bıkkınlık duygusuyla sürekli şikâyet etmeyi alışkanlık haline getirirler. Sürekli yakınan bireyler zamanla geçimsizlikleri ve huzursuzluklarıyla diğer çalışanları da bezdirirler. İletişimin ve takım çalışmasının bozulduğu bir örgütte örgütsel bağlılıkta yok olma yolunda ilerler. Mobbing bulaşıcı bir hastalık gibi tüm örgütü ele geçirdiğinde örgüt iklimi de oldukça bozulmuş duruma gelir. Hastalıklı çalışma ortamında iş kazaları ve meslek hastalıkları da artış göstermektedir. Hastalıkların neticesiyle hastalık izinleri, tedavi masrafları hem iş göreni hem de işvereni doğrudan etkiler. Gerekli tedavilerde sonucunda sağlığına kavuşamayan personelin örgütüne açtığı dava ücreti, avukatlık masrafı bireye maddi külfetler yüklerken tazminat ödemek zorunda kalan örgütte maddi kayıplar yaşar (Pelit & Pelit, 2014, s. 61).

Örgüt içinde yaşanan güvensizlik, dedikodu ortamı çalışanların endişeyle kendilerine yeni öğütler bulma arayışına iter. Personel kayıpları ve devamında zedelenen örgüt imajıyla müşteri kaybı yaşayan örgütlerin günümüz piyasa koşullarında rekabet etmeleri oldukça zordur (Güngör, 2008, s. 77).

2.6.Mobbing ile Mücadele

Mobbing bireyleri, örgütleri ve toplumu etkileyen bir süreç olduğundan mobbing’le mücadele etmekte tek başına bireyin ya da örgütün çabası yeterli olmayıp başarı için hep birlikte seferber olunması gerekmektedir. Mobbing ile mücadele de objektif olunması, mobbing’i önleyici ve çözümleyici yöntemlerin bulunması için bireyin, örgütün, toplumun ve yasaların desteği ön koşul sayılabilir.

Bireysel olarak mobbing ile mücadele edebilmek için kişinin çalıştığı örgütü çok iyi tanıyıp olması ve mobbing in ne olduğu konusunda bilgi sahibi olması son derece önemlidir. Mobbing konusunda bilinç düzeyinin artmış olması bireyin mobbing’le mücadelesinde yol göstericisidir. Bireyin bilinç düzeyini artırması ve farkındalıklar kazanmasının yolu ise çeşitli eğitimlerle donatılmasıyla ilişkilidir. Bilinçli, kendine güvenen bireylerin mobbing’le mücadele de çeşitli eğitimlerle kendini daha güçlü kılacaktır (Sabuncuoğlu, 2013, s. 142).

Bireyin iş yerine ve iş arkadaşlarına uyumlu olması örgütsel bağlılığı ve iş tatminini güçlendiren faktörlerdendir. (Ilkim & Derin, 2018, s. 244) .İş arkadaşlarının uyumlu çalışması mobbing’le mücadele önem arz eder. Güçlü bir sosyal çevrenin varlığı yalnızlaşma ve izolasyonu önlediğinden olası krizlerin önüne geçilecektir. İş arkadaşlarının birlikte hareket duygusuyla birbirlerine destek olmaları hukuki yollara başvuruda bile daha güçlü hissettirecektir. Özellikle hukuki süreçlerde iş arkadaşlarının olaylara şahitlik etmesi olayların sonuçlanmasında etkilidir (Erdem, 2014, s. 628).

Mobbing ile mücadele herkes için geçerli bir yöntem olduğunu söylemek çok doğru bir yaklaşım değildir. Kişilerin karakteristik özellikleri farklı olduğundan bir kişi için etkili olan yöntem diğeri için faydasız olabilir. Kişi kendini iyi tanımalı, kişiliği güçlü bir şekilde inşa etmeye çalışmalı, mesleki beceri ve niteliklerini geliştirmeye gayret etmeli, kendine olan saygısını asla kaybetmemeli, mücadele etme gücünü korumaya çalışmalıdır. Özetle, psikolojik dayanıklılığı arttırmak mobbing’le mücadele tüm faktörlerin dayanağıdır. Güçlü bir psikolojiye sahip birey mobbing’le mücadele edebilmek için alternatif yöntemler bularak mobbing’le mücadele başarı elde eder (Fredrickson, 2001, s. 218).

Mobbing ile mücadelede birey kendi üzerine düşen mücadele yöntemleriyle boğuşurken örgütlerde gereken desteği vererek örgütsel mücadele yöntemleriyle mobbing’in olumsuzluklarından uzak durmaya çalışmalıdırlar. Mobbing konusunda bütün çalışanlar ve yöneticiler bilgilendirilmeli ve örgütün mobbing uygulamalarına karşı çıktığı kesin bir ifade ile dile getirilmelidir. Mobbing eylemlerinin tanımlanması, etkilerinin açıkça belirtilmesi mobbing’le mücadele örgütünün başarılı olma şansını artıracaktır. Örgüt çalışanlarını mobbing konusunda bilinçlendirmek amacıyla kurum içi seminerlerle farkındalık yaratılması faydalı olacaktır. Örgüt politikalarında mobbing’in disiplin suçlarına dâhil edilmesi mobbing’in önlenmesine katkı sağlayacaktır (Tetik,2010,s. 87).

Mobbing ile mücadelede yöneticiye çok fazla görev düşmektedir. İnsan ilişkileri konusunda zayıf olan ve örgütünü personelinin iyi tanımayan yöneticiler, mobbing oluşumuna zemin hazırlarlar. Bu sebeple örgüt olarak yönetici seçimi konusunda hassas davranılmalıdır (Resch & Schubinski, 1996, s. 300). Mobbing’in önlenmesinde önemli görevleri olan yöneticilerin çatışmaları görmezden gelmesi ya da çözüm için otoriter tavırlar sergilemesi, keyfi davranması, mobbing’in süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, özgüveninin eksik oluşu ile gerekli iletişim ağını

kuramaması, mağdura yeterli desteği sağlayamaması mobbing eylemlerinin gerçekleşmesinde önemli etkenlerdir (Hutchinson vd., 2009, s. 226).

Örgütlerin çağdaş yönetim anlayışını benimsemeleri mobbing olaylarının yaşanma olasılığını en aza indirir. Çağdaş yönetim örgütlerinde çalışanlar alınan kararlara aktif katılım sağlarlar böylelikle üst yönetim ile iletişim ağları güçlenir. Güçlü iletişim ağlarına sahip örgütlerde adil, dürüst ve saygılı davranışların egemenliği hâkim olur ve bu örgütlerde çatışmaların oluşması ve gizli kalması mümkün olmamaktadır (Yüce Türk & Öke, 2005, s. 104). Etkili iletişim sayesinde çalışanların işe uygunluğu ve başarısı daha iyi gözlenir. Böylelikle fazla iş yükü olan personelin yükü hafifletir ve fiziksel koşullar iyileştirilir stres faktörünün önüne geçilir. İş tanımlarının açıkça belirtilmesi eksikliklerin eğitimlerle giderilmesi stres faktörünü azaltırken mobbing oluşmasına da engel olur (Tehrani, 2004, s. 359).

Yönetim ve yöneticiler mobbing oluşumunda kilit rol oynar bu sebeple yapılan her yanlış davranış mobbing'e kaynaklık eder. Bu tür davranışların önlenmediği ve önemsenmediği durumlarda mobbing olayları örgüt bünyesinde kurumsallaşmanın bir parçası gibi algılanarak yerini sağlamlaştırır (Tiyek, 2011, s. 122).

Mobbing ile mücadele örgütler hangi eylemlerin mobbing sayılacağını net şekilde belirtmelidir. Bu çerçevede hukuksal düzenlemelerini hazırlamalıdır. Çalışanlarda mobbing'e müsaade edilmediğinin bilinci oluşturulmalıdır. Zira mobbing olayların ispat edilmesi zor olduğundan Türk Hukuku'nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Her örgüt kendi bünyesinde genelge ve yönetmeliğini uygularsa mobbing'le mücadele başarı sağlanacaktır (Erdem & Parlak, 2010, s. 269).

3.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mobbing son dönemlerde adını sıkça duyduğumuz kavram haline gelmesi sebebiyle mobbing algısının demografik faktörlere dağılımını belirlemek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Mobbing'in örgütler, bireyler ve toplum üzerindeki etkilerine ve sonuçlarına dikkat çekmek ve bu kavramla mücadele edebilmek bu çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni belirlerken daha geniş kitlelere ulaşmak zaman maliyet açısından zorluklar yaşanabilmesi sebebiyle çalışma evreni Şanlıurfa ilindeki banka çalışanları sınırlandırılmıştır. Çalışmada örneklem büyüklüğü 385 olarak belirlenmiş olup %95 güvenilirlik ve %5 örneklem hatası kabul edilmiştir.

Araştırmanın örneklemi 385 banka çalışanın katılımıyla oluşturulmuştur. Anketler gönüllülük esası ile katılımcılar tarafından desteklenmiştir. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yer almaktadır.

3.3.Veri Toplama Teknikleri

Çalışmada veri elde etme yöntemi olarak anket metodu tercih edilmiştir. Çalışmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 8 soru kullanılmıştır. Bireylere cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, aylık gelir, işyeri statüsü, iş yerinde mesleki deneyim ve sektörde mesleki deneyimi tespit etmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Mobbing ölçeği olarak 15 maddeden oluşan Kaya (2019) tarafından "İş Hayatında Psikolojik Şiddetle İş Tatmini Arasındaki İlişki: İzmir İli Örneği" isimli çalışmadan faydalanılmıştır.

Anketlere 400 kişinin katılımı sağlanmış olup araştırmanın daha objektif değerlendirilmesi için 385 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Anket soruları 5'li likert ile hazırlanmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) .

3.4.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelini mobbing'in demografik faktörler çerçevesinde etkileri oluşturmaktadır. Araştırma modeli çerçevesinde ana hipotezlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

H₁: Katılımcıların demografik faktörleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Katılımcılar cinsiyetleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Katılımcılar medeni durumları açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Katılımcılar yaşları açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1d}: Katılımcılar eğitim düzeyleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1e}: Katılımcılar aylık gelirleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1f}: Katılımcılar iş yerindeki statüleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1g}: Katılımcılar iş yerindeki mesleki deneyimleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

H_{1h}: Katılımcılar sektördeki mesleki deneyimleri açısından mobbing algıları farklılık göstermektedir.

3.5.Araştırma Yöntemleri

Araştırmada istatistiksel analiz programlarından SPSS programı tercih edilerek veriler analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen veriler parametrik dağılıp dağılmadığını tespit etmek üzere "Shapiro-Wilk" testinde yararlanılmıştır. Çalışmada Cronbach Alfa yöntemiyle elde edilen verilerin güvenilirliği test edilmiştir. Elde edilen çok sayıda karışık veriye faktör analizi uygulanarak veriler anlamlı ve özet bir şekilde sunulmuştur. Mobbing'in demografik faktörler açısından dağılımını tespit edebilmek üzere Kruskal Wallis-H Testi ve Mann Whitney U Testi'nden yararlanılmıştır.

3.5.1.Normal Dağılım Analizi

Araştırma verilerinin normal dağılımlarını tespit etmekte "Sig (anlamlılık)" değerleri önem taşımaktadır. "Sig. Değeri 0,05'ten büyük tespit edilmesi verilerin normal dağılımlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mobbing	,112	385	,000	,971	385	,000

Çalışmaya katılan bireylerin normallik testi sonucunda "Sig (anlamlılık)" değerleri 0.05' den küçük olduğu tespit edilmiş olup veriler normal dağılım göstermemektedir" sonucu elde edilmiştir.

3.5.2.Güvenirlilik Analizi

Cronbach Alfa yöntemiyle alfa katsayısı hesaplanarak güvenilirlik analizi oluşturulmuştur. Alfa, değerinin 0-1 değerlerinde oluşması standart değer olarak kabul edilmektedir. Sosyal bilimlerdeki araştırmalarda 0,70 alfa değeri güvenilirlik için yeterli oran olarak kabul edilmektedir. (Nakip, 2006,s,146).

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Faktör Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Mobbing	,940	15

Elde edilen bulgular neticesinde Cronbach's Alfa değeri 0,940 olarak saptanmıştır. Çalışma sonucunda tespit edilen değerler çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.5.3.Faktör Analizi

Katılımcıların mobbing düzeylerine yönelik 15 maddeden oluşan değişkenlere faktör analizi uygulanarak daha anlamlı ve özet bilgiler elde edilmiştir.

Mobbing Algılarını Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi

Tablo 3: Mobbing Algılarını Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Ömeklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi

KMO		,941
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	4439,770
	Df.	105
	Sig.	,000

Tablo 3'teki veriler neticesinde KMO değeri (0,941) olması faktör analize uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olarak tespit edildiğinden araştırma verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing algılarını belirlemeye yönelik ölçeklerin alt boyutlarındaki ifadelerin beş ayrı boyuta dağıtıldığını faktör analizi sonucunda gözlenmiştir.

Tablo 4: Mobbing Algılarını Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Maddeler	Yük Değerleri	Toplam Açıklanan Varyans (%79,018)
Alt Boyutları			
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Gerekli görev ve yetki verilmeyerek terfi hakkım verilmiyor	,618	
	Niteliklerimin ve bulunduğum statünün altında, sürekli yeni anlamsız işler verilerek kendi isteğimle istifaya cesaretlendiriliyorum	,770	19,870
	İş ortamında yaptığım işte yok sayıldığım davranışlara maruz kalıyorum.	,814	
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sessiz davranış sergilenerek diğer çalışanlardan ayrı tutuluyorum.	,802	
	Sözlü iletişim kurmadan sert bakışlarla ağıktan düşmanlık yapıyor.	,835	16,766
	Üst yönetim tarafından diğer çalışanlarla iletişimim yasaklanıyor.	,786	
	Aslında hata yapmadığım halde suçlanıyorum.	,852	
	Hakkımda yıkıcı söylem ve kötü dedikodular yapıyor.	,838	16,994

Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Cinsiyet, ırk, dil ve engelliliğe dayalı sözlü eleştiri yapıyor.	,750	
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Yöneticim tarafından sorumluluk veriliyor, duygu ve düşüncelerim takdir ediliyor.	,789	
	Kurum politikalarında aniden kurallar oluşturulup, bu kurallara uymam bekleniyor.	,670	14,082
	Yerine getirdiğim tatmin edici çalışma göz ardı edilip, diğer çalışanlar karşısında küçük düşürücü sözlerle yargılanıyorum.	,852	
Sağlığa Yönelik Davranışlar	Fiziksel şiddet uygulanması yönünde tehdit alıyorum.	,688	
	Mali açıdan zarar verebilecek davranışlar sergileniyor.	,800	13,912
	Fiziksel olarak yorucu ve ağır işler yapmak zorunda bırakılıyor.	,760	

Toplam Açıklanan Varyans (%): 81,624

3.5.4. Demografik Faktörlerin Analizi

Araştırmanın bu kısmında çalışmaya katılan bireylerin demografik farklılıkları analiz edilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyet Açısından Dağılımlar

		N	%
Cinsiyet	Kadın	173	44,9
	Erkek	212	55,1
	Toplam	385	100

Tablo 5'te bireylerin cinsiyet açısından 212'sinin (%55,1) erkek birey oluşturarak büyük çoğunluğunun erkeklerin oluşturduğu gözlemlenmiştir. 173'ünü (%44,9) kadın bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 6: Medeni Durum Açısından Dağılımlar

		N	%
Medeni Durum	Evli	288	74,8
	Bekar	97	25,2
	Toplam	385	100

Tablo 6'da elde edilen verilere bakıldığında 288'inin (%74,8) evli bireyin en yüksek orana sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bireylerin 97'sini de (%25,2) bekâr bireyler oluşturmaktadır.

Tablo 7: Yaşları Açısından Dağılımlar

		N	%
Yaş	24 ve altı	8	2,1
	25-35	185	48,0
	36-44	180	46,8
	45 ve üzeri	12	3,1
	Toplam	385	100

Tablo 7'de bireylerin yaşları açısından 8'inin (%2,1) 24 ve altı yaş aralığındaki bireyler oluşturarak en düşük oranda yer almaktadır. Diğer dağılımlarda 185'inin (%48,0) 25-35 yaş aralığında, 180'inin (%46,8) 36-44 yaş aralığında ve 12'sinin (%3,1) 45 ve üzeri yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 8: Aylık Gelir Açısından Dağılımlar

		N	%
Aylık Gelir Durumu	3000 TL ve altı	38	9,9
	3001 -5000 TL	132	34,3
	5001-7000 TL	138	35,8
	7001 TL ve üzeri	77	20,0
	Toplam	385	100

Tablo 8'de bireylerin 38'inin (%9,9) 3000 TL ve altı gelir aralığında yer alan bireyler oluşturarak en düşük oranı temsil etmektedirler. Diğer bireyler 132'sinin (%34,3) 3001-5000 TL gelir aralığında, 138'inin (%35,8) 5001-7000 TL gelir aralığında ve 77'sinin (%20,0) 7001 TL ve üzeri aylık gelir aralığında yer almaktadır.

Tablo 9: Eğitim Durumları Açısından Dağılımlar

		N	%
Eğitim Durumu	Lise	11	2,9
	Önlisans	30	7,8
	Lisans	302	78,4
	Lisansüstü	42	10,9
	Toplam	385	100

Tablo 9'da eğitim durumu açısından en düşük oranı 11'inin (%2,9) lise eğitimi almış bireyler oluşturmaktadır. Diğer dağılımlara bakıldığında 30'unun (%7,8) ön lisans eğitimi, 302'sinin (%78,4) lisans eğitimi ve 42'sinin (%10,9)

lisansüstü eğitimi olduğu belirlenmiştir. Lisans eğitimi olan bireyler 302'sinin (%78,4) büyük çoğunluğu temsil etmektedir.

Tablo 10: Statü Açısından Dağılımlar

	N	%	
Statü	Ast	201	52,2
	Yönetici	184	47,8
	Toplam	385	100

Tablo 10'da ast ve yöneticilerin yer aldığı statü açısından dağılımlarda bireylerin 201'inin (%52,2) ast 184 'ünün (%47,8) yöneticilerin oluşturduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 11: İş Yerindeki Mesleki Deneyim Açısından Dağılımlar

	N	%	
İş Yerinde Mesleki Deneyim	1-5 yıl	87	22,6
	6-10 yıl	129	33,5
	11-15 yıl	131	34,0
	16 yıl ve üzeri	38	9,9
	Toplam	385	100

Tablo 11'in verileri değerlendirildiğinde bireylerin 87'sinin (%22,6) 1-5 yıl aralığında, 129'unun (%33,5) 6-10 yıl aralığında, 131'inin (%34,0) 11-15 yıl aralığında ve en düşük oranla 38'inin (%9,9) 16 yıl ve üzeri olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 12: Sektördeki Mesleki Deneyimi Açısından Dağılımlar

	N	%	
Sektördeki Mesleki Deneyim	1-5 yıl	58	15,1
	6-10 yıl	133	34,5
	11-15 yıl	148	38,4
	16 yıl ve üzeri	46	11,9
	Toplam	385	100

Tablo 12'de de Tablo 11'e benzer veriler elde edilmiştir. Bireylerin 58'inin (%15,1) 1-5 yıl aralığında, 133'ünün (%34,5) 6-10 yıl aralığında, en yüksek oranla 148'inin (%38,4) 11-15 yıl aralığında ve en düşük oranla 46'sının (%11,9) 16 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13: Cinsiyetler ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Mann Whitney U Testi Bulguları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,4285	-1,828	,068
Erkek	212	2,5660		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,8285	-,991	,322
Erkek	212	2,9465		
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,3064	-2,025	,043
Erkek	212	2,4560		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,2004	-1,430	,153
Erkek	212	2,2877		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,7206	-1,089	,276
Erkek	212	2,8475		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Kadın	173	2,0867	-1,941	,052
Erkek	212	2,2925		

Mobbing'in bireylerin cinsiyetlerine göre algılarını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi analiz bulgularına göre $p=,068>,05$ olup bireylerin cinsiyetleri ile mobbing algı düzeylerinde farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Mobbing ölçeğinin alt faktörlerinden "Sosyal ilişkiye yönelik davranışlar" faktöründe p değeri, $043<,05$ olarak tespit edilmiştir. Kadınların erkeklerden daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. H_{1a} hipotezi doğrulandı.

Tablo 14: Medeni Durumlar ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Mann Whitney U Testi Bulguları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,5521	-1,818	,069
Bekar	97	2,3622		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,9468	-1,814	,070

Bekar	97	2,7354		
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,4398	-1,510	,131
Bekar	97	2,2371		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,3125	-2,120	,034
Bekar	97	2,0584		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,8218	-1,077	,281
Bekar	97	2,6976		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Evli	288	2,2396	-1,244	,214
Bekar	97	2,0825		

Katılımcıların medeni durumları açısından mobbing algılarını belirlemek üzere Mann Whitney U Testi bulgularına bakıldığında $p=,069>,05$ olup anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde “Sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe elde edilen p değeri, $034<,05$ olduğundan “Sosyal itibara yönelik davranışlar” faktöründe bekârların evlilerden daha fazla mobbing’e maruz kaldıkları tespit edilmiştir. H1b hipotezi doğrulandı.

Tablo 15: Yaş ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Kruskal Wallis-H Testi Bulguları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	15,485	16,054	11,274	5,343	20,080	13,345
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,001	,010	,148	,000	,004

Tablo 16: Yaş Açısından Mobbing ve Alt Ölçek Dağılımları

	Yaş durumu	N	Ortalama
Mobbing	24 ve altı	8	2,4500
	25-35	185	2,5820
	36-44	180	2,4841
	45 ve üzeri	12	1,6444
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,6667
	25-35	185	2,9351
	36-44	180	2,9463
	45 ve üzeri	12	1,6111
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,3750
	25-35	185	2,4973
	36-44	180	2,3315
	45 ve üzeri	12	1,5833
	Total	385	2,3887
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,4167
	25-35	185	2,8883
	36-44	180	2,7833
	45 ve üzeri	12	1,6389
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	24 ve altı	8	2,2917
	25-35	185	2,2919
	36-44	180	2,1389
	45 ve üzeri	12	1,6389
	Total	385	2,2000

Katılımcıların yaş faktörüne göre mobbing algılarını belirlemek üzere Kruskal Wallis H Testi bulguları değerlendirildiğinde $p=0,001<0,05$ olması sebebiyle mobbing düzeylerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mobbing en fazla 25-35 yaş aralığında olan katılımcılarda gözlemlenmiştir. Mobbing ölçeğinin alt faktörleri açısından değerlendirildiğinde ulaşılan p değerleri $< 0,05$ olması sebebiyle yaş faktöründe mobbing algılarında farklılıklar gözlemlenmiştir. 36-44 yaş aralığındaki katılımcılar “Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar” faktöründe mobbing yaşarken diğer alt faktörlerde 25-35 yaş aralığında olanların mobbing’e maruz kaldıkları belirlenmiştir. H1c hipotezi doğrulandı.

Tablo 17: Eğitim Durumu ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Kruskal Wallis-H Testi

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	13,449	27,481	8,479	12,481	6,972	7,091
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,004	,000	,037	,006	,073	,069

Tablo 18: Eğitim Durumu Açısından Mobbing ve Alt Ölçek Dağılımları

	Eğitim düzeyi	N	Ortalama
Mobbing	Lise	11	1,9394
	Ön Lisans	30	2,0844
	Lisans	302	2,5819
	Yüksek Lisans	42	2,3937
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Lise	11	2,1212
	Ön Lisans	30	1,9889
	Lisans	302	3,0132
	Yüksek Lisans	42	2,8810
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Lise	11	1,7576
	Ön Lisans	30	2,0667
	Lisans	302	2,4481
	Yüksek Lisans	42	2,3571
	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Lise	11	1,9697
	Ön Lisans	30	1,9111
	Lisans	302	2,3355
	Yüksek Lisans	42	1,9365
	Total	385	2,2485

Bireylerin eğitim durumlarına göre mobbing algılarını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H Testi bulguları değerlendirildiğinde $p=0,004<0,05$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde lisans eğitim alan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Mobbing ölçeği alt faktörleri açısından bakıldığında ise "Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar", "Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar" ve "Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar" faktörlerinde lisans eğitilmiş bireylerin diğer eğitimli bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. H1d hipotezi doğrulandı.

Tablo 19: Aylık Gelir ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Kruskal Wallis-H Testi Bulguları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	13,606	16,333	8,774	17,232	6,700	34,055
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,003	,001	,032	,001	,082	,000

Tablo 20: Aylık Gelir ile Mobbing ve Alt Ölçek Dağılımları

	Aylık gelir	N	Ortalama
Mobbing	3000 TL ve altı	38	2,8561
	3001-5000 TL	132	2,6076
	5001-7000 TL	138	2,3140
	7001 ve üzeri	77	2,4944
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	3,5439
	3001-5000 TL	132	2,9444
	5001-7000 TL	138	2,7947
	7001 ve üzeri	77	2,6623
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,6228
	3001-5000 TL	132	2,5354
	5001-7000 TL	138	2,2005
	7001 ve üzeri	77	2,3593
	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,2281
	3001-5000 TL	132	2,4646
	5001-7000 TL	138	1,9879
	7001 ve üzeri	77	2,3550
	Total	385	2,2485

	Total	385	2,2485
Sağlığa Yönelik Davranışlar	3000 TL ve altı	38	2,7281
	3001-5000 TL	132	2,2854
	5001-7000 TL	138	1,8841
	7001 ve üzeri	77	2,3593
	Total	385	2,2000

Bireylerin aylık gelirine göre mobbing algılarını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi bulgularına göre $p=0,003<0,05$ olup 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan bireylerin mobbing'e daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Mobbing ölçeği alt faktörleri sonucunda "Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar", "Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar" ve "Sağlığa Yönelik Davranışlar" faktörlerinde 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca "Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar" faktöründe 3001-5000 TL gelir aralığında olan bireylerin mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. H1e hipotezi doğrulandı.

Tablo 21: İş Yerindeki Statüleri ile Mobbing Algı Düzeyleri Açısından Mann Whitney U Testi Bulguları

Mobbing	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,6020	-2,136	,033
Yönetici	184	2,3975		
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	3,0199	-2,221	,026
Yönetici	184	2,7554		
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,4262	-,619	,536
Yönetici	184	2,3478		
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,3400	-1,859	,063
Yönetici	184	2,1486		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,9104	-2,631	,009
Yönetici	184	2,6594		
Sağlığa Yönelik Davranışlar	N	Mean	Z	Sig.
Ast	201	2,3134	-2,398	,016
Yönetici	184	2,0761		

Katılımcıların iş yerindeki statülerine göre mobbing algıları belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi bulgularında $p=,033<0,05$ olup yönetici olan bireylerin fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de yönetici grubunda olan bireylerin ast grubunda olan bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H1f hipotezi doğrulandı.

Tablo 22: İş Yerindeki Mesleki Deneyimleri ile Mobbing Algıları Açısından Kruskal Wallis-H Testi Bulguları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	17,127	19,756	11,306	12,265	15,626	9,278
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,001	,000	,010	,007	,001	,026

Tablo 23: İş Yerindeki Mesleki Deneyimler ile Mobbing ve Alt Ölçek Dağılımları

	İş Yerinde Mesleki Deneyim	N	Ortalama
Mobbing	1-5 yıl	87	2,6261
	6-10 yıl	129	2,5194
	11-15 yıl	131	2,5613
	16 yıl ve üzeri	38	1,9772
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	3,1111
	6-10 yıl	129	2,8966
	11-15 yıl	131	2,9644
	16 yıl ve üzeri	38	2,1404
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,5100
	6-10 yıl	129	2,4289
	11-15 yıl	131	2,4809
	16 yıl ve üzeri	38	1,8860
	Total	385	2,3887

Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,3793
	6-10 yıl	129	2,2920
	11-15 yıl	131	2,2468
	16 yıl ve üzeri	38	1,8070
	Total	385	2,2485
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,8812
	6-10 yıl	129	2,8243
	11-15 yıl	131	2,8651
	16 yıl ve üzeri	38	2,2105
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	87	2,3487
	6-10 yıl	129	2,1550
	11-15 yıl	131	2,2494
	16 yıl ve üzeri	38	1,8421
	Total	385	2,2000

Bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre mobbing algı düzeylerini belirlemek için Kruskal Wallis H Testi analizi yapılmıştır. Veriler neticesinde ulaşılan değer $p=,001<,05$ olmasından sebebiyle 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de 1-5 yıl arasında iş yerinde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H1g hipotezi doğrulandı.

Tablo 24: Sektördeki Mesleki Deneyimler ile Mobbing Algıları Açısından Kruskal Wallis-H Testi Bulguları

	Mobbing	Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	Sağlığa Yönelik Davranışlar
Ki-kare	14,620	12,494	11,616	13,427	10,390	18,599
df	3	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,002	,006	,009	,009	,016	,000

Tablo 25: Sektördeki Mesleki Deneyimleri ile Mobbing ve Alt Ölçek Dağılımları

	Sektördeki Mesleki Deneyim	N	Ortalama
Mobbing	1-5 yıl	58	2,7437
	6-10 yıl	133	2,5404
	11-15 yıl	148	2,5041
	16 yıl ve üzeri	46	2,0986
	Total	385	2,5042
Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	3,1609
	6-10 yıl	133	2,9173
	11-15 yıl	148	2,9212
	16 yıl ve üzeri	46	2,3986
	Total	385	2,8935
Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5287
	6-10 yıl	133	2,4461
	11-15 yıl	148	2,4279
	16 yıl ve üzeri	46	1,9203
	Total	385	2,3887
Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5575
	6-10 yıl	133	2,2832
	11-15 yıl	148	2,1869
	16 yıl ve üzeri	46	1,9565
	Total	385	2,2485
Yaşam Kalitesi ve Mesleki İtibara Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,9138
	6-10 yıl	133	2,8596
	11-15 yıl	148	2,8153
	16 yıl ve üzeri	46	2,3551
	Total	385	2,7905
Sağlığa Yönelik Davranışlar	1-5 yıl	58	2,5575
	6-10 yıl	133	2,1955
	11-15 yıl	148	2,1689
	16 yıl ve üzeri	46	1,8623
	Total	385	2,2000

Bireylerin sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbing algı düzeylerini belirlemek için Kruskal Wallis H Testi analizi bulgularında $p=,002<,05$ olup 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de Mann Whitney U Testi uygulanmış ve analiz bulgularında mobbing'in tüm faktörlerinde p değerleri $<,05$ tespit edilmiştir. Mobbing ölçeği alt faktörlerinde de 1-5 yıl arasında sektörde mesleki deneyimi olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. H1h hipotezi doğrulandı.

Tablo 26: Hipotez Özet Tablosu

Hipotez	Yapılan Analizler	Sonuç
H1:Katılımcılar mobbing ölçeği ve alt faktörlerinde demografik olarak farklılıklar göstermiştir.	Cinsiyet, medeni durum ve iş yerindeki statü →Mann Whitney U Yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir durumu, iş yerindeki deneyim, sektördeki deneyim → Kruskal Wallis H	Doğrulandı. (Cinsiyet, medeni durum, iş yerindeki statü, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir, iş yerindeki deneyim ve sektördeki deneyim.)

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing bireyleri psikolojik yönden gün geçtikçe zayıflatıp işe yaramaz hissiyatını yaratan tutum ve davranışlardan oluşmaktadır. Psikolojik olarak zayıf, güçsüz hisseden birey örgütüne fayda sağlamadığı gibi kendine de fayda sunamaz. Bu çalışmamızda 385 gönüllü katılımcıdan alınan anket verilerinde de doğrulandığı üzere mobbing demografik faktörlerde farklılıklar oluşturmaktadır. Katılımcılar medeni durumları, yaşları, cinsiyetleri, aylık gelir düzeyleri, iş yerindeki deneyimleri, sektördeki mesleki deneyimleri, eğitim düzeyleri, iş yerlerindeki statüler göre ayrı ayrı analiz edilmiş olup mobbing algıları her bir faktörde ayrı ayrı gözlemlenmiştir.

Çalışmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin parametrik dağılıp dağılmadığını tespit etmek "Shapiro-Wilk" testi kullanılmıştır. Çalışmada Cronbach Alfa yöntemiyle elde edilen verilerin güvenilirliği test edilmiştir. Elde edilen çok sayıda karışık veriye faktör analizi uygulanarak veriler anlamlı ve özet bir şekilde sunulmuştur. Mobbing'in demografik faktörler açısından farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit edebilmek için ve Kruskal Wallis-H Testi ve Mann Whitney U Testi Testi'ne yer verilmiştir.

Veriler neticesinde bireylerin cinsiyet açısından %55,1'lik oranla 212 erkek birey oluşturarak büyük çoğunluğunun erkeklerin oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin geri kalanını ise %44,9'lük oranla 173 kadın birey oluşturmaktadır. Mobbing'in bireylerin cinsiyetlerine göre etkili olup olmadığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi analiz bulgularında $p=,068>,05$ olup bireylerin cinsiyetleri açısından mobbing düzeylerinde farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mobbing ölçeğinin alt faktörlerinden "Sosyal ilişkiye yönelik davranışlar" faktöründe p değeri, $043<,05$ olarak tespit edilmiştir. Kadınların erkeklerden daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları gözlemlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumları açısından bakıldığında %74,8'lük dağılımla 288 evli bireyin en yüksek orana sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bireyleri %25,2 oranla 97 bekâr bireyler oluşturmaktadır. Bu bireylerin üzerinde mobbing algılarını belirlemek üzere Mann Whitney U Testi bulgularında $p=,069>,05$ olarak tespit edilmesiyle anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde "Sosyal itibara yönelik davranışlar" faktöründe elde edilen p değeri, $034<,05$ olduğundan "Sosyal itibara yönelik davranışlar" faktöründe bekârların evlilerden daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Bireylerin yaşları açısından %2,1'lik kısmında 8 bireyin 24 ve altı yaş aralığındaki bireyleri oluşturarak en düşük oranda yer almaktadır. Diğer dağılımlarda %48,0 en yüksek oranla 185'inin 25-35 yaş aralığında, %46,8 180'inin 36-44 yaş aralığında ve %3,1 oranla 12'sinin 45 ve üzeri yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Yaş faktörüne göre mobbing algılarını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda tespit edilen değer $p=0,001<0,05$ olması sebebiyle mobbing düzeylerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre mobbing en fazla 25-35 yaş aralığında olan katılımcıları etkilemektedir. Mobbing ölçeği alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda tespit edilen p değerleri $<0,05$ olup yaş faktöründe mobbing etkilerinde farklılıklar gözlemlenmiştir. 36-44 yaş aralığındaki katılımcılar "Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar" faktöründe mobbing yaşarken diğer alt faktörlerde 25-35 yaş aralığında olanların mobbing'e daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Bireyler eğitim durumu açısından en düşük %2,9 oranla 11'ini lise eğitimi almış bireyler oluşturmaktadır. Diğer dağılımlara bakıldığında %7,8 'lik kısımda 30 bireyin ön lisans eğitimi, en yüksek %78,4 oranla 302 lisans eğitimi ve %10,9'lük kısmı 42 lisansüstü eğitimi olduğu belirlenmiştir. Lisans eğitimi olan bireyler 302'sinin (%78,4) büyük çoğunluğu temsil etmektedir. Bireylerin eğitim durumlarına göre mobbing algılarında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis H Testi analizi neticesinde $p=0,004<0,05$ olarak saptanmıştır. Veriler neticesinde lisans eğitim düzeyinde olan bireylerin diğer eğitim düzeylerine göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Mobbing ölçeği alt faktörlerin tümüne yapılan analiz sonucunda "Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar", "Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar" ve "Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar"

faktörlerinde lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Bireylerin aylık gelir açısından değerlendirildiğinde %9,9'luk oranla 38 birey 3000 TL ve altı gelir aralığında yer alan bireyleri oluşturarak en düşük oranı temsil etmektedirler. Diğer bireyler %34,3'lük oranla 132 birey 3001-5000 TL gelir aralığında, %35,8'lik oranı 138 birey 5001-7000 TL gelir aralığında ve %20,0'luk oranla 77 birey 7001 TL ve üzeri aylık gelir aralığında yer almaktadır. Aylık gelir düzeylerine göre mobbing algılarını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis H Testi neticesinde $p=0,003<0,05$ olup 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan katılımcıların daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Mobbing ölçeği alt faktörlerin tümüne yapılan analiz neticesinde "Kendini İfade Etme ve İletişime Yönelik Davranışlar", "Sosyal İlişkiye Yönelik Davranışlar" ve "Sağlığa Yönelik Davranışlar" faktörlerinde 3000 TL ve altı aylık gelir düzeyinde olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca "Sosyal İtibara Yönelik Davranışlar" faktöründe 3001-5000 TL gelir aralığında olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Ast ve yöneticilerin yer aldığı statü açısından dağılımlarda bireylerin %52,2'lik oranla 201 bireyin ast, %47,8'lik oranla 184 bireyin yöneticilerin oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin iş yerindeki statülerine göre mobbing algılarını belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz neticesinde $p=,033<,05$ olup yönetici olan bireylerin fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de yönetici grubunda olan bireylerin ast grubunda olan bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bireyler iş yeri deneyimi açısından değerlendirildiğinde %22,6'luk oranla 87 birey 1-5 yıl aralığında, %33,5'lik oranla 129 birey 6-10 yıl aralığında, %34,0'lik oranla 131 birey 11-15 yıl aralığında ve en düşük %9,9'luk oranla 38 bireyin 16 yıl ve üzeri olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin iş yerindeki mesleki deneyimlerine göre mobbing algı düzeylerini belirlemek için Kruskal Wallis H Testi analizi yapılmıştır. Veriler neticesinde $p=,001<,05$ olup 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de 1-5 yıl arasında iş yerinde mesleki deneyimi olan bireylerin diğer grupta olan bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin sektör deneyimleri açısından değerlendirildiğinde %15,1'lik oranla 58 birey 1-5 yıl aralığında, %34,5'lik oranla 133 birey 6-10 yıl aralığında, en yüksek %38,4'lük oranla 148 birey 11-15 yıl aralığında ve en düşük %11,9'lük oranla 46 bireyin 16 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbing algı düzeylerini belirlemek için Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. Ulaşılan değer $p=,002<,05$ olmasından dolayı 1-5 yıl arasında deneyimleri olan bireylerin diğer gruptaki bireylere göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Banka çalışanlarının sektördeki mesleki deneyimlerine göre mobbing ölçeğinin alt faktörlerinde de Mann Whitney U Testi'ne yer verilmiştir. Mobbing 'in tüm faktörlerinde p değerleri $<,05$ olup 1-5 yıl arasında sektörde mesleki deneyimi olan bireylerin daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Mobbing her sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de kalıcı hasarlarıyla gündemde yerini almaktadır. Bankacılık sektöründe daha geniş kitlelere ulaşılacak istense de maliyetler açısından araştırma Şanlıurfa ilinde gönüllü katılımlı olarak sınırlandırılmıştır. Sonuçların genelleştirilmesi için daha farklı sektörler, farklı iller seçilmesi ve daha fazla katılımcıya ulaşabilmek önem arz etmektedir. Mobbing'e konu olan durumlar hakkında gerekli eğitimlerle iş görenler desteklenmelidir. Örgüt yönetimi ve çalışanları arasında iletişim kanalları açık tutularak çalışanlar karar alma süreçlerinde aktif olmasına önem verilmelidir. Mobbing bireyde başlayıp örgütü ve dolayısıyla toplumu etkilemesi sebebiyle kanunlarla mobbing'e karşı duruş sergilenmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

1. Adams, A., Beasley, J., & Rayner, C. (1997). Bullying at work. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 177-180.
2. Alfano, V., & Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, posttraumatic stress symptoms, and suicidal ideation and behavior. *Violence and victims*, 24(1).
3. Arpacioğlu, G. (2003). İşyerindeki stresin gizli kaynağı: zorbalık ve duygusal taciz. *Human resources*, 10(11), 46-48.
4. Clarke, J. (2002). *Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika.* (Çev. Z. Dicleli), İstanbul, MESS Yayınları.

5. Çalışkan, O., & Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
6. Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve başa çıkma yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayıncılık.
7. Davenport, N., Schwartz, R., Elliott, G., & ÖnerToy, O. (2003). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
8. Di Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
9. Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International journal of Manpower*.
10. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.
11. Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 185-201.
12. Erdem, R., & Parlak, B. (2010). Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88,261-286.
13. Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 622-628.
14. Erdiñeçelebi, M., & Filizöz, B. (2016). Mobbingin Etik İklim ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 35, 127-139.
15. Fox, S., & Stallworth, L. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438-456.
16. Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
17. Genç, N., & Pamukoğlu, E. (2006). Psikolojik İşyeri Terörü: Dr. Siyami Ersek Göğüs ve Kalp Damar Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi’nde Bir Uygulama. *14.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, 25-27 Mayıs, Atatürk Üniversitesi İİBF, Erzurum.
18. Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları 5-16.
19. Huber, B. (1994). *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz*. Falken.
20. Hutchinson, M., Vickers, M., Wilkes, L., & Jackson, D. (2009). The worse you behave, the more you seem, to be rewarded”: Bullying in nursing as organizational corruption. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(3), 213-229.
21. İlkım, N., & Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
22. Kirel, Ç. (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi. *Anadolu Üniversitesi*.
23. Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, (Genişletilmiş 12. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
24. Kök Bayrak, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448.
25. Lewis, D. (2004). . Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.
26. Lewis, S., & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15(1), 29-47.
27. Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*.
28. Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
29. Matthiesen, S. (2006). *Bullying at work Antecedents and outcomes*.
30. Moayed, F., Daraiseh, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327.

31. Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikleri ve (SPSS Destekli) Uygulamalar*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin.
32. Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
33. Özler, D. (2010). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.
34. Pelit, E., & Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 122-140.
35. Pelit, N., & Pelit, E. (2014). *Örgütlerde kanser yapıcı iki başat faktör: Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.
36. Poussard, J., & Çamuroğlu, İ. (2009). *Psikolojik Taciz: İşyerindeki Kabus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
37. Resch, M., & Schubinski, M. (1996). Mobbing—prevention and management in organizations. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 295-307..
38. Riguzzi, S. (2001). Il mobbing. *Violenze morali e persecuzioni psicologiche sul lavoro, Edizioni CieRre, Roma*.
39. Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi (uygulamalı)*. Beta. İstanbul.
40. Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), 1213-1232.
41. Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organizational causes of workplace bullying, bullying ve harassment in the workplace, bullying ve harassment in the workplace: *Developments in theory, Research ve Practice, Taylor ve Francis (2. Ed.)*, (s. 227-245) London.
42. Sheehan, M. (2004). Workplace mobbing: A proactive response. *In Workplace Mobbing Conference (pp. 1-11)*.
43. Tehrani, N. (2004). Bullying: a source of chronic post traumatic stress?. *British journal of guidance & counselling*, 32(3), 357-366.
44. Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 81/89.
45. Tınaz, P. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta yayıncılık.
46. Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin, H. (2008). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ.
47. Tiyek, R. (2011). Yıldırma ve yönetim becerileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 113-142.
48. Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*. Ankara: Barış Kitap Basım Yayın.
49. Van, D., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of educational psychology*, 71(2), 243-259.
50. Vandekerckhove, W., & Commers, M. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of business Ethics*, 45(1-2), 41-50.
51. Vartia, M. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 239-249.
52. Yapıcı, N. (2008). İşyerinde sistematiik yıldırma (mobbing), algılanan nedenleri ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Antalya ili tarım sektöründe bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi. Antalya*.
53. Yüçetürk, E., & Öke, M. (2005). Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey. *South-East Europe Review*, 2(1), 61-70.
54. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*.
55. Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations*