

MANİSA İLİNDEKİ MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBİNG) ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Ayşe KIR

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Ahmetli MYO, (ayse.kir@cbu.edu.tr)

Öğr. Gör. Selin COŞKUN

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Ahmetli MYO, (selin.coskun@cbu.edu.tr)¹

ÖZET

Günümüz bilgi çağında, sürekli değişen çevre koşulları altında, işletmelerin varlıklarını sürdürürebilmeleri ve rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri son derece önemlidir. Bu durum çalışma ortamında birlik ve beraberliğin, işbirliği ve ekip ruhunun önemini daha da artırmaktadır. Ancak işletmelerde yaşanan bazı durumlar işletmelerin başarılarını ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bunlardan biri de çalışanlar arasındaki anlaşmazlıkları içeren mobbing kavramıdır. Düşmanlık, kıskançlık, üstünlük kurma isteği, otoriteyi kabul ettirme vb. birçok sebeple ortaya çıkabilen mobbing kavramı günümüz iş hayatında cinsiyet ya da hiyerarşi farkı olmaksızın birçok kişinin karşılaşılabileceği ve tüm işyerlerinde ortaya çıkabilecek önemli bir sorun haline gelmiştir.

Çalışmada mali müşavirlik bürolarında çalışan muhasebe meslek mensuplarının mobbinge maruz kalıp kalmadığını ortaya koymak, mobbing algılarını tespit etmek ve olumsuz davranışları sergileyen yöneticilerine karşı ne tür tepkilerde bulunabileceklerini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Manisa ilindeki serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlik bürolarında çalışan, rastgele örneklem yoluyla seçilen personele yapılandırılmış mülakat yöntemiyle çalışma kapsamındaki sorular sorulmuş ve alınan cevaplar doğrultusunda istatistiki analizler gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Yıldıрма, Duygusal Taciz.

A RESEARCH ON THE PERCEPTION OF ACCOUNTING PROFESSIONALS' PSYCHOLOGICAL INTIMIDATION (MOBBING) IN MANISA PROVINCE

ABSTRACT

In today's information age, under ever-changing environmental conditions, it is extremely important that businesses can sustain their assets and gain sustainable competitive advantage against their competitors. This situation increases the importance of unity and cooperation, cooperation and team spirit in the working environment. However, some situations that exist in the business are affecting the successes and productivity of the enterprises in the negative direction. One of these is the concept of mobbing, which involves disagreements among employees.

The concept of mobbing, which can arise through hostility, jealousy, the desire to establish superiority, authoritarianism etc. has become an important problem that many people can encounter and present in all workplaces without gender or hierarchy difference in today's business life. It is aimed to determine whether accounting professionals working in financial consultancy offices are exposed to mobbing, to detect mobbing perceptions and to determine what reactions they may have to managers who exhibit negative behaviors. In accordance with this purpose, the questions in the study were asked and the statistical analyzes were carried out in the direction of the answers given by the personnel structured interview method which was selected through random sampling and working in the offices of chartered accountant and certified public accountants in Manisa.

Keywords: Mobbing, Psychological Intimidation, Emotional Harassment.

¹ Sorumlu Yazar

1. Giriş

Günümüzde rekabetin şiddetinin artmasıyla birlikte organizasyonlarda çalışanlara verilen önem ve değer de her geçen gün artış göstermektedir. İnsan kaynağına değer verilmekle birlikte, işyerinde çalışanları ve performanslarını etkileyebilecek olumsuzluklar da ortaya çıkabilmektedir. Mobbing bu olumsuzlukların başında gelmekte ve Türkçe karşılık olarak genellikle, “iş yerinde duygusal taciz”, “psikolojik şiddet”, “psikolojik terör”, “iş yerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldıрма” gibi bazı ifadelerle yaygın olarak kullanılmaktadır.

Mobbing, iş yerinde bir veya daha fazla kişi tarafından kişi ya da kişilere, sistematik şekilde, uzun süreli, düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşımla uygulanan kötü niyete dayalı olumsuz davranışlardır. Hedefi ise mağduru yıldıрма, özgüvenini azaltma, değersizleştirme, yoğun stres altında bırakarak bireyi iş hayatından uzaklaştırmadır.

Yıldıрма, ilk olarak mağduru ekonomik, fiziksel ve psikolojik anlamda etkilemekle birlikte aile, hem çalışılan organizasyon hem de toplumsal yapı üzerinde de psikolojik ve maddi açıdan büyük etkiye sahip olabilmektedir. Yıldıрма eylemi, genelde üstleri başta olmak üzere çalışanlara astları ve aynı düzeyde yer alan çalışma arkadaşları tarafından da uygulanabilir.

Bireysel ve örgütsel hatta toplumsal düzeyde önemli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilen mobbing olgusunun öncelikli olarak farkına varılması, yıldırmanın nedenlerinin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınması oldukça önemlidir. Öncelikle çalışma ortamında tüm personelin bu konuda bilinçlendirilmesi, mobbinge karşı farkındalığın oluşturulması, davranışın nedenlerinin ortaya çıkartılması ve mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Çalışma kapsamında muhasebe mensubu çalışanların psikolojik taciz (mobbing) kavramına yönelik algılarının ortaya çıkartılması, mobbinge maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi, demografik değişkenler açısından şiddetin farklılık gösterip göstermediğinin ve olumsuz davranışları sergileyen üstleri, astları veya eşitlerine karşı ne tür tepkilerde bulunabileceklerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

2. Mobbing Kavramı

Latince de “kararsız kalabalık” anlamında kullanılan ve “mobile vulgus” terimlerinden türeyen “mob” kelimesi İngilizce “yasa dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Eylem biçimi olarak ifade edilen “mobbing” kavramının Türkçe karşılığı konusunda ise tam bir netlik bulunmamakta ve Türkiye mobbing, iş yerinde duygusal şiddet psikolojik terör, duygusal taciz, yıldıрма, iş yeri travması, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Karakuş, 2013:182).

Mobbing kavramı ilk defa hayvan davranışlarını ele alan ve inceleyen bilim adamı Konrad Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz kavramla, küçük hayvan gruplarının büyük bir hayvana ya da hayvan topluluklarına karşı toplu biçimde atağa kalkması durumunu ifade etmeye çalışmıştır. Mobbing olgusunu organizasyon açısından ele alan ilk bilim insanı olan ise Alman çalışma psikologu Heinz Leymann’dır. Leymann, çalışma ortamında bireylerin diğer bireylere zarar vermek için başvurdukları sistematik saldırganlık davranışlarını ifade etmek için Mobbing kavramını kullanmıştır (Akbiyık, 2013:34).

İşyerinde psikolojik şiddet kavramı yine ilk kez Leymann tarafından 1980’li yılların sonunda tanımlanmıştır. Leymann, psikolojik şiddeti; bir veya birkaç kişinin, bir ya da daha fazla kişi tarafından, birkaç ay süre ile sistematik şekilde duygusal açıdan zarar verici davranışlarla karşı karşıya bırakılması şeklinde ifade etmektedir. Leymann’a göre bireyi yıldırıcı ve iş hayatından uzaklaştırıcı nitelikteki olumsuz davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için davranışın “haftada en az bir kez uygulanması”, “en az 6 ay boyunca devam etmesi”, “belirli bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilmesi” ve “mağdurun içinde bulunduğu olumsuz durumla baş etmede zorlanıyor olması” gerekmektedir (Çakıroğlu & Tengilimoğlu, 2014:168).

Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları, duygusal yıldıрма davranışına yönelik yapılan tüm çalışmalara temel oluşturmaktadır (Tınaz, 2006: 14).

Yine Leymann davranışın yapısına ve özelliğine göre 45 farklı mobbing davranışı belirlemiş ve bu davranışları da beş ana grupta değerlendirmiştir. Bu beş ana başlık şu şekilde ifade edilebilir (Okutan & Sütütemiz, 2015:4):

- *Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme:* Üst düzeyde yer alan bireylerin, mağdurun kendisini ifade etme ve sergileme olanaklarını kısıtlaması yönündeki davranışları.
- *Sosyal ilişkilerden yalıtma:* Çalışma ortamındaki bireylerin mağdurdan uzaklaşması, onunla konuşmaması, onu görmezden gelmesi, ya da orda değilmiş gibi davranması vb. şeklindeki davranışları.

- *Saygınlığına saldırıda bulunulmak:* Bireylerin mağdurun arkasından kötü konuşması, mağdurla ilgili asılsız söylentilerin ortaya çıkması vb. davranışlar.
- *Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunmak:* Mağdura kendi alanıyla ilgili özel görevler verilmemesi, verilen iş ya da görevlerin geri alınması, ya da kişiye niteliklerine uygun olmayan anlamsız işler verilmesi vb. şeklindeki davranışlardır.
- *Doğrudan sağlığa saldırıda bulunmak:* Mağdur konumundaki bireyin fiziksel anlamda ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri alması, fiziksel olarak zarar görmesi ve cinsel tacize uğraması vb.

Yukarıda açıklanan türden davranışlar, sürekli olarak ve sistemli bir şekilde uygulandığı zaman mobbing olgusu gündeme gelmektedir (Tetik, 2010:83).

Mobbing kavramı, işyerinde bireylere; üstleri, astları veya iş arkadaşları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, baskı, aşağılama gibi anlamlara gelmektedir (Tutar, 2004:103).

Çalışma ortamındaki güçlü bireylerin, güçsüz konumda bulunanlar üzerinde uyguladığı sürekli, odaklanılmış ve zarar verici bir iletişim biçimidir (Şenerkal, 2014:5). Aynı zamanda mobbing, mağdurun psikolojik ve bedensel sağlığını olumsuz etkileyen sözlü ya da sözsüz şekilde gerçekleştirilen rahatsızlık verici, kötü niyete dayalı saldırgan davranışlardır (Çetin, 2015:5).

Mobbingi uygulayanlar mobbing mağdurunu iş hayatından ve yaşadığı sosyal çevreden dışlamak gibi amaçlarla bilinçli biçimde mobbing eylemini gerçekleştirmektedirler. Yıldırma eylemini uygulayanların temel amacı, kurbanı kendi iradelerine bağımlı hale getirerek, kişiliklerini ve kendilerini kabul ettirebilmektir. Böylece birey kendisine olan saygısını ve benliğini kaybedecek, koşulsuz itaati sağlanmış olacaktır (Çingirler, 2014:7).

2.1. Mobbing Türleri

Mobbing çalışanlara iş yeri ortamında üstleri, astları veya aynı düzeydeki eşitleri tarafından sistematik biçimde uygulanan, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade etmektedir. Dolayısıyla iş hayatında üç tür mobbing davranışından söz edilebilir (Çetin, 2015:24).

2.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Daha üst konumlarda yer alan bireylerin daha alt düzeylerde bulunan astlarına yönelik uyguladıkları psikolojik taciz davranışlarıdır. Üstlerin üstlenmiş oldukları kurumsal güçlerini, astlarını ezerek, onları organizasyonun dışına iterek kullanmaları durumudur (Çam, 2013:51).

Çeşitli sebeplerden dolayı bir amir tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik olarak gerçekleştirilen, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların sergilenmesi şeklinde de ifade edilebilir (Cayvarlı, 2013:23-24).

Yani burada mobbing uygulayan birey, kurbanı göre daha üst konumdadır. Çalışanın bir üstü, yöneticisi, bölüm sorumlusu veya daha üst pozisyonda yer alan bir çalışan olabilir (Çakıroğlu & Tengilimoğlu, 2014:170).

2.1.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Çalışma hayatında çok sık karşılaşılmamakla birlikte örgütsel bir sorun olarak karşımıza çıkabilen aşağıdan yukarıya doğru yöneltilmiş mobbing de, çalışanların bir araya gelerek birlik olarak, üstlerine karşı uyguladıkları psikolojik baskı hareketleridir (Çetin, 2015:25).

Üstün vermiş olduğu görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi, verdiği kararların sorgulanması ve eleştirilmesi, sürekli bir hatasının ortaya çıkartılmaya çalışılması, yanlış yaptığı zaman üzerine gidilmesi gibi davranışlar şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda mobbing uygulayıcısı genellikle tek kişi değildir, bölüm çalışanları ya da belirli bir grup çalışan eylemi gerçekleştirmektedir (Çam, 2013:54).

2.1.3. Yatay Mobbing

Genel olarak rakip konumda bulunan çalışanlar tarafından, kıskançlık ya da belirli bir mevkiye gelebilmek amacıyla ortaya çıkan yatay mobbing, organizasyonel yapı içerisinde, eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleştirilen yıldırma davranışları şeklinde ifade edilmektedir. Aynı okulda çalışan iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı mobbing davranışı örnek verilebilir (Karaman, 2015:10).

Bireyler arası kıskançlık ya da çekememezlik, hoşlanmama, rekabet, farklı iş yerinden gelmiş olma, ırk veya siyasal faktörler vb. yatay yıldırmanın çeşitli nedenleri arasında yer alır. Ancak yönetimin de yatay yıldırma taraf olması durumu söz konusu olursa yıldırma organizasyon politikası haline getirilir. Ve bu durumda

kurban sadece eşit düzeydekilerle değil, aynı zamanda yönetime karşı da mücadele etmek zorunda kalacaktır (Cayvarlı, 2013:24).

2.2. Mobbing Süreci ve Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Leymann, mobbingi beş aşama ve beş farklı boyutta gelişen bir süreç halinde değerlendirmiştir. Buna göre mobbing süreci aşamaları aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Okutan & Sütütemiz, 2015:4):

- i. *Kritik olaylar*: Çatışma olarak da adlandırılan tetikleyici bir unsurun varlığı söz konusudur. Ancak çatışmayı mobbinge dönüştüren faktörün ne olduğu kişilerce tam olarak belirlenmemiştir.
- ii. *Saldırgan eylemler*: Bir defaya özgü uygulanmış negatif davranışlar her zaman mobbing anlamına gelmeyebilir. Bu tür psikolojik baskı eylemleri sık sık ve düzenli olarak gerçekleştirildiği, bireyi duygusal açıdan ele geçirmeye ve yıldırmaya yönelik olduğu zaman mobbing olarak değerlendirilmekte ve mobbing aktif olarak ortaya çıkmış sayılmaktadır.
- iii. *Yönetimin devreye girmesi*: İlk iki aşamada konuya dahil olmayan yönetim bu aşamada devreye girmektedir. Ancak mağduru yönetimin de yanlış algılaması muhtemeldir. Dolayısıyla yönetim de uygulayıcıların yanında yer almakta o ve konuyu negatif yönden değerlendirmektedir. Bu durumda çözüm daha zor hale gelmektedir.
- iv. *Dışlama*. Damgalama: Mağdurun profesyonel anlamda yardım almaya başladığı aşamadır. Ayrıca bu aşamada hastalık izinleri ve ilaç kullanımları da başlamıştır. Bu durum organizasyon içinde duyulduğu zaman ise birey hakkında ‘zor insan’, ‘paranoyak kişilik’ veya ‘akıl hastası’ gibi tanımlamalar kullanılmaya başlar. Bu süreç çoğu zaman istifa veya işten çıkarılma ile sonuçlanır.
- v. *İşine son verilme*: Çalışma ortamından uzaklaştırıldıktan sonra bireye inanılmaması, ya da bireyin uzaklaşmasına neden olan durumları önlemek için herhangi bir çaba gösterilmemesi durumunda ise, yaşanan duygusal gerilim ve psikosomatik rahatsızlıklar devam etmekte, hatta yoğunlaşmaktadır.

Mobbing sürecinde; bireyin itibarına, saygınlığına, güvenilirliğine ve mesleki yeterliğine yönelik saldırılar söz konusu olmakta; bireyle ilgili olarak aşağılayıcı dedikodular ortaya çıkmakta ve bu tür olumsuz davranışlar bir ya da daha fazla kişi tarafından sistematik ve sürekli olarak gerçekleştirilmektedir. Bunun sonucunda birey kusurlu duruma düşürülmekte, zorbalara boyun eğmeye ve işinden ayrılmaya zorlanmakta ve bu durum kendi seçimi olarak gösterilmeye çalışılmaktadır (Tetik, 2010:84).

Mobbing, iş hayatında tüm işyerlerinde ortaya çıkabilecek bir olgudur ve aşama aşama gelişen süreç olarak gerçekleşmektedir. Bu mobbing süreci içerisinde üç grup insan yer almaktadır. Bunlar aşağıda belirtildiği gibidir (Çöğenli & Döner, 2015:29).

2.2.1. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayan bireyler genellikle kendi eksikliklerini ortadan kaldırmak için eyleme başvururlar. Kendileri ve mevkileri adına duydukları endişe ve güvensizlik, başkalarını küçük düşürücü davranışlar sergilemelerine neden olur. Bu açıdan bakıldığında mobbing kompleksli kişilik sorunu olarak da tanımlanır (Tetik, 2010:84).

Mobbing uygulayanların genel özellikleri ise; antipatik kişiliktir, vazgeçilmez olduğuna inanır, düşmanlık yapmaktan hoşlanır, kurumsal itibarı olduğuna inanır, önyargılı ve duygusaldır, benmerkezcidir (Çöğenli & Döner, 2015:29).

Bireyi psikolojik tacize yönelten temel nedenler ise duygusal zekâdan yoksunluk, korkaklık, insani ve etik değerlerden uzaklık, işini ve pozisyonunu kaybetme korkusu gibi faktörler şeklinde sıralanabilir (Çetin, 2015:20).

2.2.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing eylemi; din, dil, ırk, cinsiyet, eğitim, başarı vb. ayrımı gözetilmeksizin tüm iş görenlere karşı uygulanabilmektedir. Dolayısıyla mobbing sürecinde mağdur olma ihtimali herkes için geçerlidir (Çingirler, 2014:21).

Mağdurlar ise genellikle; dürüst, zeki, kendilerini beğendirme çabası içerisinde olmayan, özgüven sahibi, çalışkan, girişken yapıya sahip, bireylerle değil de düşüncelerle uğraşmayı seven, nitelikli insanlardır (Okutan & Sütütemiz, 2015:3).

Özellikle de çalışma ortamındaki yenilikçi ve yaratıcı bireyler, iş yerindeki gelenekçi çalışanlar tarafından rahatsız edilmekte, iflah olmadıklarında ise mobbing davranışına maruz kalabilmektedirler (Özcan, 2011:30).

2.2.3. Mobbing İzleyicileri

İzleyiciler, çalışma ortamında doğrudan mobbinge karışmayan, ancak bir şekilde mobbing sürecini algılayan, bazen de bu sürece katılan eşitler, amirler ya da astlardır (Okutan & Sütütemiz, 2015:3)

İzleyicilerin, mobbing sürecinde önemli görevleri bulunmaktadır. Yıldırma davranışını gören, şahitlik eden olayı hisseden kişilerdir. Ancak, bu kişiler çoğu zaman kendilerinin de bu tür davranışlarla karşı karşıya kalabilecekleri endişesiyle duruma müdahale etmekten kaçınmakta ve sürecin mobbing mağduru açısından daha da güç hale gelmesine neden olabilmektedirler. Dolayısıyla bu durum hem mobbing uygulayıcılarını daha da cesaretlendirmekte hem de izleyicileri sonraki hedef haline getirilmektedir (Çöğenli ve Döner, 2015:30).

2.3. Mobbingin Nedenleri

Çeşitli oranizasyon yapılarında ortaya çıkabilen mobbing farklı kaynaklardan beslenen bir olgudur (Çetin, 2015:26).

Dolayısıyla mobbing, tek bir faktöre bağlı olarak ortaya çıktığı söylenemeyecek kadar karmaşık bir kavramdır. Bireysel özellikler kadar organizasyonun bazı yapısal özellikleri de mobbingin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir. Bu faktörler aşağıda açıklandığı gibidir (Karaman, 2015:4).

2.3.1. Kişisel Nedenler

Psikolojik yıldırma mağdurlarının genel özelliklerine bakıldığında; genellikle dürüst, çalışkan, özgüvene ve yüksek duygusal zekâyâ sahip, esnek, yeni ve farklı fikirler ortaya çıkaran, farklı bakış açısına sahip, eğitim, dış görünüş ve bilgi birikimi açısından parlak, nitelikli, insanlar oldukları görülmektedir. Çoğu zaman bu tür kurbanlar, daha yüksek pozisyonlara tehdit oluşturdukları için seçilmiş bireylerdir. Dolayısıyla bu niteliklere sahip bireyler yıldırma eylemiyle daha fazla karşı karşıya kalabilmektedirler (Cayvarlı, 2013:26).

Genel olarak mobbingin neden yapıldığını açıklamaya yardımcı olan bireysel faktörler aşağıda belirtildiği gibidir (Çetin, 2015:27-28):

- Sosyo-demografik değişkenler,
- Rekabetçi ve bencil kişilik özellikleri,
- Uygulayıcının kıskanç, iki yüzlü olması, veya anti-sosyal kişilik bozuklukları,
- İş tecrübesi, eğitim durumu, iyi bir kariyer imkanı,
- Yüksek duygusal zekâ,
- Farklı dini inançlar, görüşler, farklı dil, ırk ve kökenler,
- Oldukça genç birey, göz alıcı güzellik vb.

2.3.2. Örgütsel Nedenler

İş yerinde ortaya çıkan mobbing eylemini sadece bir veya birkaç faktöre bağlamak doğru değildir. Bireysel faktörler yanı sıra örgütsel yapı ve yönetsel unsurlar da mobbinge kaynaklık edebilmektedir. Mobbinge neden olan bu örgütsel koşulların başlıcaları şu şekilde ifade edilebilir (Çetin, 2015:29-30):

- Kötü yönetim tarzı
- Stresli iş yeri ortamı,
- İşyerindeki monotonluk,
- Üst yönetimin mükemmellik arayışı,
- Organizasyonel yapıdaki değişiklikler.

Bu unsurlara ek olarak mobbinge yol açan diğer örgütsel ve yönetsel nedenler de aşağıdaki gibi sıralanabilir (Karaman, 2015:5):

- Örgütsel yapının katı olması ve aşırı hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı veya kapalı olması,
- Çalışma ortamındaki çatışma yönetiminin yetersizliği,
- Yetersiz liderlik,

- Günah keçisi bulma eğilimi,
- Takım çalışmasının yetersizliği,
- İşletme içi değişim eğitim faaliyetlerine gerekli önemin verilmemesi vb.

Mobbing her işyerinde ortaya çıkması kaçınılmaz bir olgudur. Organizasyon bu tarz davranışları görmezden geldiği ve gerekli önlemleri almadığı takdirde mağdur, karşısındaki güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz hissetmekte, durumdan fizyolojik ve psikolojik anlamda olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla öncelikli olarak çalışma ortamı içerisinde mobbinge neden olabilecek faktörlerin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Tetik, 2010: 85-86):

2.4. Mobbingin Sonuçları

İşyerinde yaşanan psikolojik tacizin hem bireyi hem de içinde bulunulan organizasyonu etkileyen ağır sonuçları söz konusudur. Artan sağlık harcamaları, devamsızlık oranlarında ve işten ayrılmalarda meydana gelen artış; iş tatmini, çalışan performansı ve verimde yaşanan düşüş, organizasyonun imajının ve itibarının zedelenmesi vb. durumlar örgütsel sonuçlar; fiziksel ve psikolojik anlamda ortaya çıkan sağlık problemleri, ekonomik güçlükler, özgüven ve sahip olunan itibar kaybı, intihar eğilimi vb. ise, psikolojik tacizin bireysel sonuçları olarak ifade edilebilir. Buradan hareketle mobbingin birey açısından ve organizasyon açısından ortaya çıkabilecek sonuçları iki başlık halinde incelenebilir (Çetin,2015:32).

2.4.1. Mobbingin Çalışanlar Açısından Sonuçları

Örgütlerde yaşanan mobbing sonucunda süreçten en fazla etkilenen ve zarar gören taraf mağdur olmaktadır. Mobbing davranışları, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde kendini göstermektedir (Özcan, 2011:34).

Mobbing bireyleri hem ekonomik hem de sosyal açıdan önemli derecede etkilemektedir. Ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar için yapılan harcamalar, bireyin işten ayrılması sonucu kazancın yok olması, zararların ekonomik boyutu; sosyal imajının zarar görmesi, çalışma ortamından dışlanma duygusu ve mesleki kimliğin kaybı, zamanla sosyal çevre ve aile ortamındaki yerini yitirmesi ve yalnızlık da zararların sosyal etkileri arasında yer almaktadır (Tetik, 2010:86).

Yine araştırmalarla mobbingin, mağdurun huzurunu ve sağlığını önemli ölçüde etkilediği sonucu ortaya çıkarılmıştır. Mağdurlar fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bireylerde, kronik sendromlar, stres, depresyon, uyku sorunu, mide rahatsızlıkları, sinirlilik, yorgunluk, iştahsızlık, unutkanlık, kaygı, bunalım, kendini beğenmeme, dikkat bozukluğu, baş ve bel ağrısı gibi sağlık problemleri olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca zaman zaman mobbingin son aşamasında intihar eğilimleri de ortaya çıkabilmektedir (Eroğlu,2015:274).

Mobbing, bireyin aile ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Boşanmalar, ayrılıklar, kavgalar, çatışmalar, çocukların yaşadığı olumsuzluklar vb. durumlar ailelerin de süreçten derinden etkilediğinin göstergesidir (Karaman,2015:14-15).

2.4.2. Mobbingin Örgüt Açısından Sonuçları

Mobbing sürecinin, birey üzerinde olduğu kadar öncelikle ekonomik nitelikli olmak üzere örgüt üzerinde de tahrip edici önemli etkileri söz konusudur. İlk olarak, bilgili ve tecrübeli çalışanların işten ayrılmaları durumu yeni işe alımları ortaya çıkarmakta, eğitim ve personel masrafları artış göstermektedir. İşletmede çalışma ortamından kaçış olarak da ifade edilen hastalık izinleri alınmakta bu durum maliyetleri artırmakta ancak verimliliği düşürmektedir. Bunun dışında mobbinge maruz kalan bireylerin, haklarını elde etmek amacıyla başlatacakları yasal mücadele de avukat, mahkeme ve tazminat giderleri olarak örgütlere mali külfet olarak yansımaktadır (Tetik,2010:86).

Yukarıda belirtilen durumlar dışında yıldırma eyleminin kuruma olan diğer etkileri de aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Karaman, 2015:15):

- İşyeri verimliliği olumsuz yönde etkilenir.
- Çalışma ilişkileri bozulur, taraflar arası uyumsuzluklar ortaya çıkar.
- Devamsızlık durumlarında ve sağlık raporlarında artış görülür.
- Örgütsel sadakatın azalmasına ya da yok olmasına neden olur.
- Tecrübeli ve nitelikli personelin kaybedilmesine yol açar.
- Personel devir oranını yükseltir.

- Mobbing vakalarının duyulması durumunda kurumun kimliği, saygınlığı ve marka değeri zedelenir, örgüte olan güven sarsılır.

Mobbing, ortaya çıkardığı sonuçlar itibariyle hem birey hem de örgüt üzerinde zararlı etkileri olan bir eylemdir. Yıldırma eylemini engellemede geç kalındığı takdirde, bireylerde sözü edilen fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar ortaya çıkmakta, örgütlerde ise, iş yeri verimliliği azalmakta ve tecrübeli çalışanlar işten ayrılmaktadır. Bunun yanı sıra bireyler arasındaki iletişim ve uyum bozulmakta, çatışmalar ortaya çıkmakta, örgüt imajın da zarar görmektedir (Cayvarlı, 2013:28).

3. Literatür Araştırması

Mobbing konusunda doğrudan muhasebe meslek mensuplarına yönelik bir araştırma bulunamamıştır. Ancak benzer bir araştırmada; Demir & Çiçekay'ın (2015) stajyerler açısından, işyerinde mobbing uygulanıp uygulanmadığının, mobbing söz konusuysa stajyerler üzerindeki etkilerinin, alınan ya da alınması düşünülen önlemlerin neler olduğunun belirlenmesi amacıyla, 2009 Mayıs ve 2014 Nisan yılları itibariyle Van SMMM Odasına kayıtlı 72 stajyer üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, stajyerlerin çoğunlukla mobbing davranışına maruz kalmadıkları sonucuna ulaşılmış ve bu durum, stajyerlik döneminin geçici olmasıyla ve yakın çevre ilişkileriyle açıklanmıştır. Mobbing uygulansa bile, stajyerlerin staj sürelerinin yanmaması için susmayı ve bu tür davranışlara tepki vermemeyi tercih ettikleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre her iki yılda da en çok karşılaşılan mobbing davranışının ise “Çalıştığım işyerinde bana rakip göziyle bakılır” ifadesiyle açıklandığı belirlenmiştir.

Ülkemizde mobbing konusunda birçok alanda çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Temiz'in (2016) mobbingin yaşam kalitesiyle olan ilişkisini ele almak üzere, Ankara'da faaliyette bulunan KOBİ'lerdeki çalışanlar üzerine gerçekleştirdiği araştırmada, mobbing ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu tespit edilmiştir. Aynı zamanda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise, çalışan sayısında meydana gelen artışla birlikte mobbing olgusunun da artış gösterdiği hususudur. Bu doğrultuda KOBİ yöneticileri tarafından mobbing algısı ve mobbingin olumsuz etkilerinin azaltılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilmesinin gerekliliği belirtilmiştir. Özellikle de yöneticilerin çalışanlar arası ilişkileri geliştirme, iletişim ve kaynaştırmayı artırmaya yönelik tutum sergilemesinin ve bu konuda hizmet içi eğitimler düzenlemesinin önemi ifade edilmiştir.

Çakıroğlu & Tengilimoğlu'nun (2014) mobbingin tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla, 119 tıbbi sekreter üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, mobbing ile tükenmişlik arasında zayıf korelasyon olduğu belirlenmiştir. Tıbbi sekreterlerin çoğunluğuna hasta ve hasta yakınları tarafından mobbing uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Mağdurların mobbing davranışına verdikleri tepkiler incelendiğinde ise, çoğunluğun zorbayı yönetime sözlü olarak şikayet ettiği tespit edilmiştir. Çalışanların yasal hakları konusunda bilgilendirilmelerinin gerekliliği belirtilmektedir.

Çögenli & Döner (2015) üniversitelerde yaşanan mobbing olaylarını ortaya çıkartmak, nedenlerini incelemek, mobbing olgusunun demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu tezlerin yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla, akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu çalışmaları inceledikleri araştırmada, öncelikle akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu tezlerin, konunun önemi açısından yetersiz olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akademisyenler üzerine mobbing konulu daha çok çalışma yapılarak, bu konunun derinlemesine incelenmesi ve mobbinge engel olmak için neler yapılması gerektiğinin araştırılması gerektiğini savunmuşlardır. Aynı zamanda, akademisyenler mobbingin temel nedeninin kişisel özellikler olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre, bekar akademisyenlerin evlilere göre, genç akademisyenlerin de diğer yaş gruplarına göre mobbing ile daha sık karşılaştıkları durumudur.

Karcıoğlu & Çelik (2012) mobbingin örgütsel bağlılığa etkisini incelemek amacıyla Erzurum merkezde görevli, 80 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, mobbing ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özellikle de mobbing olgusunun çalışanların örgütlerine olan duygusal bağlılıklarını ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mobbingi önleyebilmek için işletmenin güven verici dürüst bir örgüt iklimine sahip olması ve şeffaf iletişime önem vermesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Örgüt yönetiminin adaletli davranmasının ve mağduru kendini ifade edebilmesinin buna bağlı olduğu belirtilmektedir.

Cevher & Öztürk (2015) iş yaşamında kadınların diğer kadınlara yönelik uyguladıkları mobbing olgusunun nedenlerini ve sonuçlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, mobbingin başlıca nedenlerinin “Dış görünüş/güzellik, çekememe ve rekabet” olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmadan da elde edilen mobbing sonuçları

ise “hoşgörüsüzlük, motivasyon kaybı, işten ayrılma, öfke, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar” şeklinde ifade edilmektedir.

4. Manisa İlindeki Muhasebe Meslek Mensuplarının Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Algısı Üzerine Bir Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada mali müşavirlik bürolarında çalışan muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırma (mobbing) karşılaşıp karşılaşmadığını ortaya koymak, psikolojik yıldırma yönelik algılarını tespit etmek ve yıldırma davranışını gösteren yöneticilerine karşı ne tür tepkilerde bulunabileceklerini belirlemek amaçlanmaktadır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın amacı doğrultusunda Manisa ilindeki serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlik bürolarında çalışan personele yapılandırılmış mülakat tekniği yöntemiyle çalışma kapsamındaki sorular sorulmuştur. Bu yöntemle görüşmeye katılan her katılımcıya aynı sorular, aynı sözcüklerle ve aynı tarzda sorularak kapalı uçlu cevaplar alınmıştır. Yapılandırılmış görüşme bu yapıyla anket çalışmalarına benzer tarzda nicel veri sunmaktadır (Türnüklü, 2000:547).

Rastgele örnekleme yolu ile seçilen Manisa ili ve ilçelerinde bulunan otuz altı muhasebe bürosu çalışanı (muhasebe elemanı vb.) ile yüzyüze görüşülerek mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Görüşmelerde katılımcılara sorulacak soruların belirlenmesinde Heinz Leymann’ın 1990 yılında geliştirdiği 45 maddelik “Psikolojik Terör Ölçeği” (Inventory of Psychological Terror -LIPT) kullanılmıştır. Ölçek sosyal ilişkiler, sistematik dışlanma, işle ilgili görevlerde değişiklikler, kişinin itibarına karşı yapılan saldırılar, tehdit ve tacizler olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Çalışmada bu ölçekte yer alan 34 madde seçilerek katılımcılara yöneltilmiştir. Bu maddeler iletişime, sosyal ilişkilere, sosyal imaja, özel ve mesleki konuma ve sağlığa yönelik sorular şeklinde gruplandırılmıştır. Araştırmada kullanılan mülakat sorularının güvenilirlik ve geçerlilikleri için SPSS 21 istatistik programı ile analiz yapılmış ve sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Mülakat Soru Sayıları ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Soru Tipi	Soru Sayısı	
Meslek mensubunun demografik özelliklerine yönelik	5	
Mobbing kavramı bilgisine yönelik	1	
Beşli Likert Tipi Sorular	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Sayısı
İletişime yönelik	8	0,896
Sosyal ilişkileri belirlemeye yönelik	4	
Sosyal imaja yönelik	10	
Özel ve mesleki konuma yönelik	7	
Sağlığa yönelik	5	
TOPLAM	34	

Tablo 1’de güvenilirlik analizi sonucuna göre Cronbach Alpha katsayısı 0,896 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, ölçek yüksek derece güvenilir bir ölçektir. Madde-Toplam istatistiklerine bakıldığında, Tablo 2’de gösterilen soruların Cronbach Alpha katsayıları genel Cronbach Alpha katsayısından büyük olduğu için bu sorular güvenilirliği azaltan sorulardır ve ölçekten çıkarılması gerekmektedir.

Tablo 2: Madde-Toplam İstatistikleri

		Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Çıkarıldığında Cronbach Alpha
1	Birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi rahatça ifade etmenizi engelliyor mu?	154,94	118,625	0,246	0,897
2	Toplum önünde yüksek sesle azarlandınız mı?	154,83	120,257	0,218	0,897
3	Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmadıkları oldu mu?	155,11	120,902	0,118	0,899
4	Diğer çalışanların sizinle konuşmalarının yasaklandığı oldu mu?	154,56	123,397	-0,022	0,898
5	Sanki orada değilmişsiniz gibi davranıldığı oldu mu?	154,72	122,035	0,089	0,898
6	Psikolojik destek almanız için baskı yapıldığı zamanlar oldu mu?	154,53	123,342	0,000	0,897
7	Fiziksel bir engelinizle alay edildiği oldu mu?	154,58	123,907	-0,120	0,898
8	Sahip olduğunuz uzmanlık alanının çok altında işler verildiği oldu mu?	155,31	117,761	0,198	0,900
9	Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulandı mı?	154,58	122,250	0,133	0,897
10	Cinsel tacize maruz kaldığınız oldu mu?	154,53	123,342	0,000	0,897

4.2.1. Normal Dağılımın Test Edilmesi

Psikolojik yıldırma değişkeninin normal dağılımlı bir ana kütlede gelip gelmediğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: K-S Testi Sonucu

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi		
		Psikolojik Yıldırma
N		36
Normal Parametre ^{a,b}	Ortalama	4,6644
	Standart Sapma	0,43174
En Aşırı Farklılıklar	Mutlak	0,231
	Pozitif	0,218
	Negatif	-0,231
Kolmogorov-Smirnov Z		1,387
Asymp. Anlamlılık (2-kuyruklu)		0,043
a. Test dağılımı normal.		
b. Verilerden hesaplanan.		

Tablo 3'teki sonuçlara göre, psikolojik yıldırma değişkeninin K-S değeri 1,387 ve olasılık değeri 0,043 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle psikolojik yıldırma değişkeni normal dağılım özelliği göstermemektedir.

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın temelde iki kısıtı olduğu düşünülmektedir. Bunlardan ilki Manisa ilindeki tüm SM ve SMMM unvanlarındaki muhasebe meslek mensuplarının yanlarında çalışan personelin tamamına ulaşılabilmesi, diğeri ise SM, SMMM büroları dışındaki kuruluşlarda muhasebe bölümlerinde çalışan muhasebe meslek mensuplarının görüşü alınarak değerlendirme yapılamamasıdır. Bu sebeple burada belirtilen kısıtlar dahilinde araştırmanın bulguları değerlendirilmelidir.

4.4. Bulgular

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 21 istatistik programı ile analiz edilerek sonuçlar aşağıda belirtilmiştir. Araştırmaya katılan muhasebe meslek mensubunun yanında çalışan muhasebe personeline ait demografik özellikler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Muhasebe Meslek Mensuplarının Demografik Özellikleri

		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	17	47,2
	Erkek	19	52,8
Yaş	18-24	13	36,1
	25-29	9	25,0
	30-34	8	22,2
	35-39	3	8,3
	40 ve üzeri	3	8,3
Eğitim Durumu	Lise	8	22,2
	Ön Lisans	15	41,7
	Lisans	12	33,3
	Y. Lisans	1	2,8
Medeni Durum	Bekâr	17	47,2
	Evli	19	52,8
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	4	11,1
	1-4yıl arası	20	55,6
	5-9 yıl arası	5	13,9
	10-14 yıl arası	3	8,3
	15 yıl ve üzeri	4	11,1
Mobbing Kavramını Bilme	Evet	25	69,4
	Hayır	11	30,6

Mobbing davranışının kimler tarafından uygulandığı, davranışın ne kadar süre ile devam etmekte olduğu, mobbinge karşılaşılmaması durumunda ne yapılacağına bilinip bilinmediği ve bu davranışa karşı tepkilerin ne olacağına ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Mobbing Davranışının Sonuçlarına İlişkin Bulgular

		Frekans	%
Çalıştığınız iş yerinde yukarıda sayılan türden davranışlar kim/kimler tarafından uygulanmaktadır?	Yönetici /üstler	19	52,8
	Eşitler/Çalışma arkadaşları	17	47,2
	Astlar	-	-
Bu davranışlar ne kadar devam etti veya ne zamandır devam etmektedir?	6 aydan az	25	69,4
	6 aydan fazla	11	30,6
Mobbingle karşılaştığınızda ne yapacağınızı biliyor musunuz?	Hayır	16	44,4
	Evet	20	55,6
Çalıştığınız iş yerinde yukarıda sayılan türden davranış veya davranışlara maruz kaldığınızda tepkiniz ne oldu?	Eylemi yapanı veya yapanları yazılı olarak şikayet ettim.	-	-
	Eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak şikayet ettim.	12	33,3
	Eylemi yapan veya yapanlara aynı şekilde karşılık verdim.	3	8,3
	Hiçbir şikayette bulunmadım, durumu kabullendim.	5	13,9
	Eylemi yapan veya yapanların haklı olduklarını düşündüm.	-	-
	Bu türden kötü bir davranışa maruz kalmadım	18	50
	Arkadaşlarımla dertleştim.	10	27,8
	Dava açtım.	-	-
	İstifa ettim.	2	5,6
	Bir uzmandan destek aldım.	-	-

Katılımcıların psikolojik yıldırma maruz kalmalarında cinsiyetleri açısından anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Psikolojik Yıldırma	36	4,6644	0,43174	2,67	5,00
Cinsiyetiniz?	36	1,53	0,506	1	2

Psikolojik yıldırma değişkeninin ortalaması 4,6644 ve standart sapması 0,43174'dür. Hesaplanan sıralı ortalama değerlerine göre, kadınların ortalaması 18,65 ve erkeklerin ortalaması 18,37'dir.

Tablo 7: Örneklem Sıralama İstatistikleri

Cinsiyet	N	Sıralı Ortalama	Sıraların Toplamı
----------	---	-----------------	-------------------

Kadın	17	18,65	317,00
Erkek	19	18,37	349,00
Toplam	36		

Mann-Whitney test sonuçlarının yer aldığı Tablo 8'e göre, olasılık değeri 0,937 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, psikolojik yıldırma değişkeni cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, kadın muhasebe meslek mensupları ile erkek muhasebe mensupları arasında psikolojik yıldırma açısından anlamlı bir fark yoktur. Dolayısıyla "Kadın muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8: Mann-Whitney U Testi Sonucu

Test İstatistikleri ^b	
Mann-Whitney U	159,000
Wilcoxon W	349,000
Z	-0,079
Asymp. Anlamlılık (2-tailed)	0,937
Kesin Anlamlılık [2*(1-tailed Sig.)]	0,950 ^a
a. Bağlar için düzeltilmemiş.	
b. Grup Değişkeni: Cinsiyetiniz?	

Psikolojik yıldırma değişkeninin muhasebe meslek mensuplarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 9 ve Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 9: Gruplara İlişkin İstatistikler

Yaş	N	Sıralı Ortalama
18-24	13	20,12
25-29	9	18,22
30-34	8	15,00
35-39	3	24,67
40 ve üstü	3	15,50
Toplam	36	

Tablo 9'daki sıralı ortalama değerleri incelendiğinde, muhasebe meslek mensupları en fazla 35-39 (24,67) yaş aralığında psikolojik yıldırmaya maruz kalmaktadırlar. Daha sonra, 18-24 yaş (20,12) aralığında, 25-29 yaş aralığında (18,22), 40 yaş üstünde (15,50) ve 30-34 yaş aralığında (15) olmak üzere büyükten küçüğe doğru sıralanabilir.

Tablo 10: Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Test İstatistikleri ^{a,b}	
Chi-Square	2,483
Df	4
Asymp. Anlamlılık	0,648
a. Kruskal Wallis Testi	
b. Grup Değişkeni: Yaşınız?	

Tablo 10'da yer alan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, olasılık değeri 0,648 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırmaya maruz kalmaları onların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sebeple "Genç yaştaki muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik yıldırma değişkeninin muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 11 ve Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 11: Gruplara İlişkin İstatistikler

Eğitim durumu	N	Sıralı Ortalama
---------------	---	-----------------

Lise	8	19,81
Ön lisans	15	19,33
Lisans	12	17,08
Yüksek lisans	1	12,50
Toplam	36	

Tablo 11’de yer alan sıralı ortalama değerlerine göre, lise (19,81) ve ön lisans mezunu (19,33), muhasebe meslek mensupları en çok psikolojik yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Bunu 17,08 değeri ile lisans mezunları takip etmektedir. En az psikolojik yıldırımaya maruz kalan muhasebe meslek mensupları ise yüksek lisans mezunudur.

Tablo 12: Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Test İstatistikleri ^{a,b}	
Chi-Square	Psikolojik Yıldırma 0,765
Df	3
Asymp. Anlamlılık	0,858
a. Kruskal Wallis Testi	
b. Grup Değişkeni: Eğitim durumunuz?	

Tablo 9’daki Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, olasılık değeri 0,858 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya maruz kalmaları eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. “Eğitim seviyesi yüksek olan muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya maruz kalmalarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 13 ve Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 13: Örneklem Sıralama İstatistikleri

Medeni Durum	N	Sıralı Ortalama	Sıraların Toplamı
Bekar	17	17,41	296,00
Evli	19	19,47	370,00
Toplam	36		

Sıralı ortalama değerlerine göre, 17 bekar muhasebe meslek mensubunun ortalaması 17,41; 19 evli muhasebe meslek mensubunun ortalaması 19,47’dir.

Tablo 14: Mann-Whitney U Testi Sonucu

Test İstatistikleri ^b	
Mann-Whitney U	Psikolojik Yıldırma 143,000
Wilcoxon W	296,000
Z	-0,588
Asymp. Anlamlılık (2-tailed)	0,556
Kesin Anlamlılık [2*(1-tailed Sig.)]	0,573 ^a
a. Bağlar için düzeltilmemiş.	
b Grup Değişkeni: Medeni Durumunuz?	

Tablo 14’teki Mann-Whitney test sonucuna göre olasılık değeri 0,556 olarak elde edilmiştir. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya maruz kalmalarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur. “Bekar muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır” hipotezi reddedilmiştir.

Psikolojik yıldırma değişkeninin muhasebe meslek mensuplarının iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 15 ve Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 25: Gruplara İlişkin İstatistikler

İş yerinde çalışma süresi	N	Sıralı Ortalama
1 yıldan az	4	23,00
1-4 yıl arası	20	17,08
5-9 yıl arası	5	20,20
10-14 yıl arası	3	18,33
15 yıl ve üzeri	4	19,13
Toplam	36	

Tablo 15'te yer alan sıralı ortalama değerlerine göre, muhasebe meslek mensuplarından iş yerinde 1 yıldan az çalışanlar en çok psikolojik yıldırıma maruz kalmaktadır. Bunu 5 ile 9 yıl arasında çalışan muhasebe meslek mensupları takip etmektedir. Daha sonra, 15 yıl üzerinde çalışanlar (19,13), 10 ile 14 yıl arasında çalışanlar (18,33) ve 1 ile 4 yıl arasında çalışanlar (17,08) gelmektedir.

Tablo 3: Kruskal Wallis Test Sonucu

Test İstatistikleri ^{a,b}	
	Psikolojik Yıldırma
Chi-Square	1,249
Df	4
Asymp. Anlamlılık	0,870
a. Kruskal Wallis Testi	
b. Grup Değişkeni: İş yerinde çalışma süreniz?	

Tablo 16'da yer alan sonuca göre, olasılık değeri 0,870 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırıma maruz kalmalarında iş yerinde çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. "İş yerinde çalışma süresi az olan muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırıma daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırıma maruz kalmalarında mobbingin anlamını bilmelerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 17 ve Tablo 18'de gösterilmektedir.

Tablo 47: Örneklem Sıralama İstatistikleri

Mobbingin ne olduğunu biliyor musunuz?	N	Sıralı Ortalama	Sıraların Toplamı
Evet	25	19,00	475,00
Hayır	11	17,36	191,00
Toplam	36		

Tablo 17'deki sıralı ortalama değerlerine göre, mobbingin anlamını bildiğini söyleyen 25 katılımcının ortalaması 19, bilmediğini söyleyen 11 katılımcının ortalaması 17,36'dır.

Tablo 5: Mann-Whitney U Testi Sonucu

Test İstatistikleri ^b	
	Psikolojik Yıldırma
Mann-Whitney U	125,000
Wilcoxon W	191,000
Z	-0,431
Asymp. Anlamlılık (2-tailed)	0,667
Kesin Anlamlılık [2*(1-tailed Sig.)]	0,685 ^a
a. Bağlar için düzeltilmemiş.	
b Grup Değişkeni: Mobbingin ne olduğunu biliyor musunuz?	

Tablo 18'deki Mann-Whitney U test sonucuna göre olasılık değeri 0,667 olarak bulunmuştur. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırıma maruz kalmalarında mobbingin anlamını bilmelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. "Mobbingin anlamını bilen muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırıma daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırmaya maruz kalmalarında bu davranışların ne kadar süredir devam ettiğine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 19 ve Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 69: Örneklem Sıralama İstatistikleri

Bu davranışlar ne kadar devam etti veya ne zamandır devam etmektedir?	N	Sıralı Ortalama	Sıraların Toplamı
6 aydan az	25	21,88	547,00
6 aydan fazla	11	10,82	119,00
Toplam	36		

Tablo 19’da yer alan sıralı ortalama değerlerine göre, bu davranışın 6 aydan az süredir devam ettiğini söyleyen 25 muhasebe meslek mensubunun ortalaması 21,88 ve 6 aydan fazla devam ettiğini söyleyenlerin ortalaması 10,82’dir. Diğer bir deyişle, bu davranışın 6 aydan az devam ettiğini söyleyenler psikolojik yıldırmaya daha fazla maruz kalmaktadırlar.

Tablo 20: Mann-Whitney U Testi Sonucu

Test İstatistikleri ^b	
Mann-Whitney U	Psikolojik Yıldırma 53,000
Wilcoxon W	119,000
Z	-2,912
Asymp. Anlamlılık (2-tailed)	0,004
Kesin Anlamlılık [2*(1-tailed Sig.)]	0,003 ^a
a. Bağlar için düzeltilmemiş.	
b. Grup Değişkeni: Bu davranışlar ne kadar devam etti veya ne zamandır devam etmektedir?	

Tablo 20’deki Mann-Whitney test sonucuna göre, olasılık değeri 0,004 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırmaya maruz kalmalarında bu davranışın ne kadar süre devam ettiğine göre anlamlı bir farklılık vardır. “Psikolojik yıldırma en az 6 ay devam eder” hipotezi kabul edilmiştir.

Muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırmaya maruz kalmalarında mobbinge karşılaştığında ne yapacaklarını bilip bilmediklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Mann-Whitney testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 21 ve Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 27: Örneklem Sıralama İstatistikleri

Mobbinge karşılaştığınızda ne yapacağınızı biliyor musunuz?	N	Sıralı Ortalama	Sıraların Toplamı
Hayır	16	17,06	273,00
Evet	20	19,65	393,00
Toplam	36		

Tablo 21’deki sıralı ortalama değerlerine göre mobbinge karşılaştığında ne yapacağını bilmeyenlerin ortalaması 17,06 ve bilenlerin ortalaması 19,65’dir.

Tablo 22: Mann-Whitney Testi Sonucu

Test İstatistikleri ^b	
Mann-Whitney U	Psikolojik Yıldırma 137,000
Wilcoxon W	273,000
Z	-,735
Asymp. Anlamlılık (2-tailed)	0,462
Kesin Anlamlılık [2*(1-tailed Sig.)]	0,479 ^a
a. Bağlar için düzeltilmemiş.	

b. Grup Değişkeni: Mobbingle karşılaştığınızda ne yapacağınızı biliyor musunuz?

Tablo 22'deki sonuca göre olasılık değeri 0,462 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle, muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya maruz kalmalarında ne yapacaklarını bilip bilmemelerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. "Psikolojik yıldırımaya en çok mobbingle karşılaştığında ne yapacağını bilmeyenler maruz kalır" hipotezi reddedilmiştir.

4. Sonuç

Günümüzde bireyler, örgütler hatta toplumlar tarafından mobbing kavramının farkına varılması ile önemli olumsuz sonuçlar doğurabilen psikolojik yıldırımının nedenlerinin belirlenmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınması organizasyonların devamlılığı için gereklidir. Çalışma ortamında örgütteki tüm çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi, mobbinge karşı farkındalığın oluşturulması, davranışın nedenlerinin ortaya çıkartılması ve mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Araştırma kapsamında muhasebe bürolarında çalışanların psikolojik taciz (mobbing) kavramına yönelik algılarının ortaya çıkartılması, mobbinge maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi, demografik değişkenler açısından şiddetin farklılık gösterip göstermediğinin ve olumsuz davranışları sergileyen üstleri, astları veya eşitlerine karşı ne tür tepkilerde bulunabileceklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Manisa ilindeki merkez ve ilçelerde bulunan muhasebe bürolarındaki otuz altı çalışana yöneltilen mülakat sorularından elde edilen veriler analiz edilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Erkek katılımcı sayısının kadınlardan fazla olmasına rağmen sıralı ortalama değerlerinde kadınların ortalaması 18,65 ve erkeklerin ortalaması 18,37'dir. Çögenli & Döner (2015)'in akademisyenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmanın aksine "kadın muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kaldığı" yönündeki hipotez reddedilmiştir. Çögenli & Döner (2015)'in yaptığı çalışmadaki bekar akademisyenlerin evlilere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucunun aksine "bekar muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi reddedilmiştir.. Bekar muhasebe meslek mensubunun ortalaması 17,4; evli muhasebe meslek mensubunun ortalaması 19,47 bulunmuştur.

Muhasebe meslek mensupları en fazla 35-39 yaş aralığında psikolojik yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Yine Çögenli & Döner (2015)'in genç akademisyenlerin diğer yaş gruplarına göre mobbing ile daha sık karşılaştıkları sonucunun aksine "genç yaştaki muhasebe meslek mensuplarının psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmakta" olduğu hipotezi kabul edilmemiştir.

Sıralı ortalama değerlerine göre en çok lise ve ön lisans mezunu muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya maruz kalmaktadırlar. Bunu lisans mezunları takip etmektedir. Muhasebe bürolarında muhasebe işlerini gerçekleştirmek üzere lisans mezunlarına kıyasla önlisans mezunu çalışanların daha çok tercih edilmesi ve araştırmadaki katılımcıların %41,7'sinin önlisans mezunu olması bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. En az psikolojik yıldırımaya maruz kalanların yüksek lisans mezunu olması eğitim derecesi arttıkça kişinin bilincinin açıldığı ve bunun mobbing davranışına maruz kalmayı engellediği düşünülebilir. Nitekim "eğitim seviyesi yüksek olan muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi sınılandığında reddedilmiştir. Muhasebe meslek mensuplarından iş yerinde 1 yıldan az çalışanlar en çok psikolojik yıldırımaya maruz kalırken hemen ardından 15 yıl ve üzerinde çalışanların gelmesi, iş yerinde çalışma süresinin psikolojik yıldırımaya maruz kalma ile doğrudan ilişkilendirilemeyeceğini düşündürülebilir. Sonuçta "iş yerinde çalışma süresi az olan muhasebe meslek mensupları psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadır" hipotezi sınılanmış ve reddedilmiştir. Psikolojik yıldırma davranışının 6 aydan az süredir devam ettiğini söyleyen muhasebe meslek mensubunun ortalaması 21,88 ve 6 aydan fazla devam ettiğini söyleyenlerin ortalaması 10,82'dir. Bu davranışın 6 aydan az devam ettiğini söyleyenler psikolojik yıldırımaya daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bu sonucun aksine "psikolojik yıldırma en az 6 ay devam eder" başka bir deyişle 6 aydan fazla süreceği yönündeki hipotez kabul edilmiştir.

Psikolojik yıldırımaya en çok mobbingle karşılaştığında ne yapacağını bilmeyenlerin maruz kalmadığı tespit edilmiştir. Mobbingle karşılaştığında ne yapacağını bilmeyenlerin ortalaması 17,06 ve bilenlerin ortalaması 19,65'dir. Katılımcıların %50'si "bu türden kötü bir davranışa maruz kalmadım" cevabını verirken davranışla karşılaşanların verdiği tepkilerden biri olan "eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak şikayet ettim" %33,3'tür. Ardından "arkadaşlarımla derlestim" ve "Hiçbir şikayette bulunmadım, durumu kabullendim" cevaplarının çoğunlukta geldiği tespit edilmiştir.

Kaynakça

Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2), 33-38.

- Cayvarlı, P.E. (2013). *Akademisyenlerin üniversitelerdeki psikolojik yıldırma ile ilişkili algularının incelenmesi: Dokuz Eylül Üniversitesi örneği*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cevher, E., & Öztürk, U.C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Çakıroğlu, E., & Tengilimoğlu D. (2014). Mobbing (yıldırma) davranışlarının tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, BÜROKON Özel Sayısı, Ağustos, 167-188.
- Çam, A. (2013). *Özel ve resmi ilköğretim ve ortaokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz algısı*, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, A. (2015). *İş hayatında yıldırma'nın (mobbing) çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi: Bir kamu kurumuna yönelik araştırma*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çingirler, Ö. (2014). *Mobbinge neden olan etmenler ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Adana ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma*, Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çögenli, M.Z., & Döner, E. (2015). Türkiye'de akademisyenler üzerine gerçekleştirilen mobbing konulu lisansüstü çalışmaların incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 27-46.
- Demir, M., & Çiçekay, H. (2015). Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinde mobbing algısına yönelik Van ilinde bir araştırma: 2009 ve 2014 yılları karşılaştırması. *Muhasebe ve Denetim Bakışı*, 15-36.
- Eroğlu, O. (2015). Türk yönetim ve organizasyon yazınında mobbing: Yönetim ve organizasyon kongresi bildirileri ve lisansüstü tezler üzerine bir inceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 269-286.
- Karakuş, H. (2013). Bir içerik analizi örneği: Çalışma hayatında mobbing olduğuna kanaat getiren yargıtay kararları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(28), 182-199.
- Karaman, A. (2015). *Mobbing ile işgören sessizliği arasındaki ilişki: Afyonkarahisar merkez ilköğretim kurumları örneği*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcıoğlu, F., & Çelik, Ü.F. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Okutan, E., & Sütütemiz, N. (2015). Mobbing (yıldırma) ve kişilik ilişkisi: hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir örnek olay incelemesi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 1-14.
- Özcan, N. (2011). *Mobbingin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve örgütsel sessizlik: Karaman il özel idaresinde bir uygulama*, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenerkal, R. (2014). *Üniversitelerde akademik personele yönelik mobbing süreci: Mobbing davranışları ile akademisyenlerin sağlığı ve bireysel performansı ilişkisi*, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Temiz, N. (2016). *Mobbingin yaşam kalitesine etkisi: Kobi çalışanları üzerine bir araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 13-28.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 102-128.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (24), 543-559.