

**KOBİ ÇALIŞANLARININ MOBBİNGE MARUZ KALMA DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI
(İKİTELLİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ)*****A STUDY ON SME EMPLOYEES' EXPOSURE LEVEL TO MOBBING (SAMPLE OF
ISTANBUL-İKİTELLİ ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE)****Yrd.Doç.Dr. Osman Kürşat ACAR**Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Bölümü,
Isparta / TÜRKİYE**Yrd.Doç.Dr. Hasan Hüseyin UZUNBACAK**Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü,
Isparta / TÜRKİYE**Seda IRMAKLI**YL Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Isparta / TÜRKİYE**ÖZET**

KOBİ'ler gün geçtikçe önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin esas olarak en önemli üç özelliği; bağımsızlık, teşebbüs niteliği ve kişisel ilişkilerdir. Bu üç özellikten özellikle kişisel ilişkiler konusunda KOBİ'lerde mobbing kavramı işletmenin geleceği, başarısı ve verimliliği açısından ciddi önem teşkil etmektedir. Mobbing kavramı, Türkçe'de rahatsızlık vermek, ortada toplanmak veya "saldırmak" şeklinde farklı şekillerde isimlendirilmektedir. Bu tür davranışların işletmelerde sürekli olarak görülmesi özellikle mağdur açısından psikolojik ve fiziksel problemlere yol açabilmektedir. Günümüzde cinsiyet, hiyerarşik yapı ya da kültür farkına bakılmaksızın birçok işyerinde ortaya çıkan mobbing davranışlarında, mağdur olmaya aday bir karakter çizilememektedir. Çünkü her tip iş gören mobbing uygulamalarına maruz kalabilmektedir. Çalışmamızda KOBİ'lerin sosyo-demografik değişkenler doğrultusunda mobbing davranışlarını algılama düzeyleri incelenmiş olup, mobbing davranışlarına maruz kalma oranlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, mobbing, işgören, işletme.**ABSTRACT**

SMEs have become a concept that gains importance day by day. The three most important features of small and medium-sized enterprises are; independence, the quality of enterprise and the personal relationships. The mobbing concept of SMEs, especially about personal relationships, is of great importance in terms of the future, success and productivity of the operator. The concept of mobbing is named in different forms as discomfort in Turkish, gathering in the middle or "attack". The continuous appearance of such behaviors in enterprises can lead to psychological and physical problems especially for the victim. Nowadays, regardless of gender, hierarchical structure or cultural difference, it is not possible to draw a character to become a victim in the mobbing incident that occurs in many workplaces. Because all types of occupations can be exposed to mobbing applications. In our study, the level of perception of mobbing behaviors in terms of socio-demographic variables of the SMEs were examined and it was found that the exposure rates to mobbing behaviors were high.

Keywords: SME, mobbing, employee, business.

* Bu makale, 8-10 Eylül 2017 tarihleri arasında International Berlin University of Applied Sciences'da düzenlenen "9th International Humanities and Social Sciences Conference" isimli programda sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ifadesinin kısaltması olan KOBİ kavramı, günümüzde git gide önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. Küçük işletmelerin ekonomik sistem içindeki yerlerini tespit ederken, niceliksel faktörler ile birlikte niteliksel faktörlerin de etkisi gayet büyüktür. Küçük işletmelerin temelde en önemli üç özelliği; bağımsızlık, teşebbüs niteliği ve kişisel ilişkilerdir. Büyük işletmelerden bu unsurlarıyla farklılık gösteren küçük işletmeler, ülke ekonomisine birçok avantajlarla katma değer sağlamaktadır.

KOBİ'lerin önemli bir istihdam alanı olması, buralarda çalışanların iş tatmini, aidiyet ve bağlılık duygularının gelişmesi, verimlilik düzeylerinin yüksek tutulması için önündeki engellerin kaldırılması oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu engellerden birisi ve belki de en ciddi olanı iş yerindeki mobbing davranışlarıdır. Bugün cinsiyet, hiyerarşi ya da kültür farkı gözetmeksizin birçok işyerinde meydana gelen mobbing olayında kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi söz konusu olmamakta, her çalışan mobbing faaliyetlerinin hedefi olma tehlikesi ile karşılaşabilmektedir.

Mobbing'in başlangıcında; kişisel iticilik, bireyler arasındaki sosyal farklılıklar (ırk, din, dil, mezhep, etnik kimlik), cinsel ayrımcılık (cinsel kimlik farklılıkları), rekabet, şirket kültürü, kıskançlık, ego tatmini, önünde engel olarak görme gibi çok farklı nedenler rol oynayabilir (Tınaz, 2006: 169). Her psikolojik taciz olayı mobbing davranışı olarak kabul edilmediği için, bunların ayırt edilmesi ve kesin tanı konulması kolay değildir. Bu tanının konulabilmesi için "haftada en az bir kez gerçekleşmesi", "en az 6 ay boyunca süregelmesi", "belirli bir hedefe yönelik olması" ve "mobbing davranışına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması" gerekmektedir (Solmuş, 2005: 2) Bununla birlikte olayları bir süre dikkatle izlemek, aralarındaki bağlantıları teşhis edebilmek için gereklidir. Ayrıca, mobbing için kullanılan yöntemler süreç içerisinde değişebilir ve bir diğerine dönüşebilir.

Bu çalışmanın ilk iki bölümünde, KOBİ ve mobbing kavramları ve kapsamı üzerinde durulacaktır. Çalışmanın son bölümünde ise, KOBİ çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri ile ilgili yapılan araştırmanın sonuçlarına yer verilecektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KOBİ Tanımı ve Kapsamı

KOBİ'lere dönük çalışan kuruluşların neredeyse hepsi kendine göre bazı tanımlar yapmaktadır. Tanımlardaki sınırlar, genel olarak ülkelerin ekonomilerinin ne derece büyük olduğu ile ilgili olarak farklılık göstermektedir. Bu sebeple, KOBİ deyimini, hukuki olmaktan ziyade ekonomik bir anlam taşımaktadır (Gök, 2004: 131). KOBİ kavramı göreceli bir büyüklüktür. Bu kavramın ifade ettiği büyüklük; sanayileşme seviyesine, pazarın büyüklüğüne, işletmelerin uygulama konularına ve kullanılan üretim metotları ile alakalı olarak ülkeler arasında farklılık sergilemektedir (Yörük ve Ban, 2003: 4-5).

KOBİ'lerle alakalı araştırmalar incelendiğinde, genel olarak herkes tarafından kabul gören bir KOBİ tanımının bulunmadığı fark edilmektedir. Oysa KOBİ'ler, tüm ülkelerde ekonominin en esas yapıtaşlarından birisidir ve gelişmişlik ve istihdam açısından önemli görevlere sahip olmaktadır. Ancak ortak bir KOBİ tanımının yapılamamasının temel nedeni, ülkelerin ya da ülke içerisindeki bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin farklı olması olarak belirtilmektedir (Yılmaz, 2003: 3). Birçok ülkede KOBİ tanımlaması yapılırken dikkat edilen unsurlar çalışan sayısıdır. Kimi ülkeler KOBİ'leri, küçük ve orta boy işletme olarak sınıflandırırken, kimileri ise bu ayrıma gitmeden tanımlama yapmaktadır. Genel olarak, gelişmiş ülkelerde orta ölçekli şekilde ifade edilen bir işletmenin, gelişmekte olan ülkelerde büyük işletme sınıfına girmektedir.

KOBİ'lerin sınıflandırılmasındaki nitel ölçüler, bağımsız yönetim (genellikle sahip-yönetici), yöresel pazara yönelik olma, kendi iş kolunda küçük bir yer bulundurma, sermayenin büyük bölümünün işletme sahibince karşılanmış olması biçimindedir (Mucuk, 2001: 116). KOBİ'ler tanımlanırken niteliksel ölçüt olarak, işyeri çevresine yöresel bağımlılıklarının bulunması, işletmenin faaliyet yürüttüğü iş kolunun küçüklüğü, işletme yöneticisi ve sahibinin aynı kişi olması, işletme sermayesi gibi unsurlar dikkate alınmaktadır (Koçel, 2007: 10).

Niceliksel değerlendirmeler, kurum ile alakalı büyüklükleri ifade etmektedir ve işletmeler arası karşılaştırma olanağı yaratmaktadır. Bu ölçütler doğrultusunda işletmenin büyüklük derecesi tespit edilir. Nicel ölçütler ise, aktifler toplamı, sermayenin limitli olması, gelişmiş işletmenin, işletmedeki etki alanı, yıllık üretim ve satış tutarları, katma değer fazlalığı, yatırım miktarının personele oranı, personel sayısı, teknolojiye gelişmişliği, brüt-net gelir, ciro (satış hasılatı) olarak sayılmaktadır (Müftüoğlu, 2002: 76). Ayrıca, KOBİ tanımı için; iş

gören sayısı, sermayelerinin miktarı ve yapısı, satış miktarı, mülkiyeti, faaliyet alanı ve üretim yönetimi gibi sınıflandırma metotları içinde en fazla tercih edilen metot iş gören kişi sayısı olmuştur. Bunun yanı sıra, satış hasılatları ve sermaye mülkiyetinin türü de ek tanımlama ölçütleri olarak kullanılmaktadır (Apak, 2005: 31).

KOSGEB ise, “İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan ve Yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimleri veya girişimleri” küçük ve orta büyüklükte işletme olarak ifade ederek (KOSGEB, 2005), şu şekilde sınıflandırmıştır:

a) Mikro işletme: On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.

b) Küçük işletme: Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler.

c) Orta büyüklükteki işletme: İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmelerdir.”

Geçtiğimiz senelerde küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) gelişmesi hakkında işletmeciliğin geriye kalan konularına oranla daha çok araştırma ortaya konmuştur. Böyle olmasının en büyük nedenlerinden biri de artmakta olan finansal atılımların finansal büyümeye ve istihdama olan faydalarıdır. Bu durum birçok ülkede akademisyenlerin ve siyasetçilerin bu konuya yoğunlaşmasına etki etmiştir (Polat, 2013: 282). KOBİ’lerin boyutu ve önemi ülkeden ülkeye değişmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde KOBİ’ler sektörlerinde birçok ekonominin belkemiği olarak kabul edilmektedir. İstihdama ve ekonomiye katkı yaratma, teknolojik yeniliklere açıklık bu sektörü çok önemli bir hale getirmektedir (Perera ve Chand, 2015: 165).

KOBİ’ler, küresel piyasada pazar bulma sorununun arttığını, talebin azaldığını, güç kaynağı ve hammadde bulmanın zor hale geldiği kriz ortamlarında ortaya koyduğu çalışma isteği, müşterinin isteğine göre hareket etme, farklı ürün ve hizmet işlevleriyle can yeleği haline gelmiş, özellikle küresel piyasada rekabetin gücünü arttırarak devamını sağlamış ve sanayi sektörünün aktif çalışan bir organı haline gelmişlerdir (Örücü vd., 2011: 60).

Türkiye’deki gizli büyük potansiyelin değerlendirilmesi açısından küçük ve orta ölçekli işletmelerin incelenmesi büyük öneme sahiptir. Bu sebeple, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yapılarının güçlendirilmesi, tecrübelerin değerlendirilmesi ve geleceğe dönük etkin politikaların geliştirilmesi için gerekli destekler ve düzenlemeler yapılmalı ve gerekli olanaklar sağlanmalıdır (Çelik ve Akgemici, 1991: 12).

2.2. Mobbingin Tanımı ve Kapsamı

Mob sözcüğü kanuna aykırı şiddete başvuran kalabalık, düzensizlik manasında kullanılmıştır. Latince’de “kararsız kalabalık” anlamını taşıyan “mobile vulgus” kelimelerinden türeyen bir sözcüktür. “Mob” fiili rahatsızlık vermek, ortada toplanmak veya “saldırmak” diye de belirtilebilir (Davenport vd., 2003: 3). İlk başlarda işyerinde var olan rekabetten meydana gelen psikolojik uygulamalarla meydana geldiği düşünülen fakat boyutunun ve varoluşunun ehemmiyeti geçmişte anlaşılmamış olan ve özellikle istifa ederek çalıştıkları yerlerden ayrılan çalışanlar arasında sıklıkla görülen bu olguya, “yıldıрма (mobbing)” denilmekteydi. Ancak sonraları mobbinge kavramı, mobbinge uğrayan kişilerin kendilerine, güvenlerine ve benlik saygısına şiddetli ve sürekli olarak gösterilen bir saldırı, kişinin benliğini öldürme çabası olarak daha geniş bir anlam kazanmıştır (Leymann, 1996: 165).

Harald Ege’e göre mobbing, yuvalarını muhafaza etmek için saldırganın etrafında uçan kuşların tutumlarını anlatmak gayesiyle 19.yüzyılda biyologlar arasında başvurulan İngilizce bir kelimedir (Tınaz, 2006: 10). Mobbing sözcüğünün daha sonra 1960’lı yıllarda hayvan tutumlarını araştıran Konrad Lorenz tarafından kullanıldığı ortaya çıkmaktadır. Lorenz, mobbing kelimesini küçük hayvan kümelerinin (örneğin kuşlar) daha güçlü ve tek başına bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde saldırarak uzak bir yere götürmesi veya aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu sudan ve yiyecekten uzak tutarak dışlaması, iyice kuvvetsiz bir duruma getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla hayatına son vererek grubun dışına atılması durumunu açıklamak gayesiyle kullanılmıştır. Daha sonra bu kavram, İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann tarafından çocuklarda meydana gelen küçük grupların, güçsüz ve tek bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici saldırgan davranışları ifade etmek için kullanılmıştır (Tınaz, 2006: 10-11).

İşletme bilimi açısından mobbing kavramını Leymann ilk defa 1980’de, çalışanların aralarındaki taciz algısını ortaya çıkaran, rahatsızlık ve huzursuzluk verici kötü eylemler ve psikolojik şiddet davranışları olarak ifade

etmiştir (Tutar, 2004:103). Leymann, mobbingi; bir stres faktörü olarak ele alarak hedef seçilen kişiye karşı sistematik bir şekilde yürütülen, rahatsızlığa sebep olan, hasmane ve ahlaki olmayan davranışlar olarak tanımlanmıştır (Zapf, 1999:70; Einarsen, 2000:382). Kısaca mobbing, diğerleri tarafından, davranışın hedefindeki kişiyi zayıf, savunmasız ve çaresiz bir duruma düşüren düşmanca ve etik olmayan davranışlar olarak açıklanmaktadır.

Bununla birlikte, Birleşik Krallık, İrlanda ve Avustralya gibi İngilizce konuşulan ülkelerde ise genellikle işyeri zorbalığı (workplace bullying) olarak adlandırılan mobbing, çatışma, stres, cinsel taciz ve şiddet kavramlarıyla yakın ilişkisi bulunan ve bireysel ve örgütsel birçok faktörün neden olan davranışsal ve fizyolojik belirtileri gözlenebilen negatif bir davranışların bütünüdür (Karatuna ve Tınaz, 2010: 6).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi, Sınırlılıkları

KOBİ'ler ülkemizde istihdamın büyük kısmını sağlayan, ekonomide lokomotif rol üstlenen işletmelerdir. Bu işletmelerde çalışanların psikolojik tacize maruz kalma durumları, işletmelerin kurumsal performanslarını ve dolayısıyla işletmenin genel ekonomiye olan katkısını etkileyen bir olgudur. Bu yönüyle KOBİ'lerde çalışanların psikolojik tacize maruz kalma durumlarının araştırılması ekonomik verimlilik ve çalışan sağlığı açısından önem arz etmektedir.

İstanbul İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Aykosan Sanayi Sitesinde yer alan ve faal olan 1700 işletmede istihdam edilen 6500 KOBİ çalışanı bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu çalışanlar arasından araştırmaya tesadüfi olarak katılımı sağlanan 30 KOBİ'nin 370 çalışanı örneklemi oluşturmaktadır. Bu araştırma 2017 yılında İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Aykosan Sanayi Sitesinde yer alan 30 KOBİ'nin çalışanları arasından seçilen 370 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

3.2. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Bu araştırmada kullanılan veriler bizzat araştırmacı tarafından yüz yüze ve internet üzerinden anket uygulanarak toplanmıştır. Araştırmada verileri toplamak için kişisel bilgi formu ve mobbing davranışları ölçeği veri toplama araçları kullanılmıştır.

Veri toplamak amacı ile Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesoy, 1994; Hoel, 1999 tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire NAQ) ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada yer alan olumsuz davranışlar ölçeği Yıldız (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Olumsuz Davranışlar Ölçeği içerisinde yer alan tüm sorular psikolojik taciz terimi kullanılmadan psikolojik yıldırma içeren davranışları tanımlamaktadır. Olumsuz Davranışlar Anketi, katılımcıların altı ay içerisinde psikolojik yıldırma durumlarına ne sıklıkla maruz kaldıklarını tespit etmeye yönelik bir ankettir (Yıldız, 2007: 184).

Araştırmada toplanan veriler SPSS 22 programına girilerek kodlanmıştır. Demografik soruların ve ölçekteki ifadelerin tanımlayıcı istatistikleri tablolaştırılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarıyla demografik değişkenler arasındaki farklılaşma durumunu araştırmak için bağımsız örneklem testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmesinden dolayı post hoc çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Güvenirliliği ve Geçerliliği

Tüm katılımcılardan elde edilen güvenirlilik katsayı değeri ise 0,954'dir (n=370 için; $\alpha=0,954$). Bu sonuca göre ölçek ($0,90 < \alpha < 1,00$) oldukça yüksek düzeyde güvenirliliktedir (Tavşancıl, 2002: 50).

Mobbing düzeyine ilişkin uygulanan anketin hangi faktörlerden oluştuğunu görebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde KMO ölçütü 0,70-0,90 arasında olduğunda "iyi" olarak kabul edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 207; Ural ve Kılıç, 2013: 275-284). KMO ve Bartlett Testi/Örneklem Uygunluk Testi ve Küresellik Testi sonucunda KMO değeri 0,897 çıkmıştır ($X^2=6649,473$; $df=231$; $p=0,000$). Ayrıca küresellik testi sonucunda elde edilen p değerlerinin anlamlılık seviyesinde bulunduğundan faktör modelinin kullanılması uygun görülmüştür. Faktör analizi sonucunda faktörlerin güvenirlilik katsayıları ve varyansa katkı değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Temel bileşenler analizi yöntemi ve döndürme işleminde varimax rotasyon yöntemi kullanılmış ve mobbing ölçeğinin literatüre uygun olarak 4 alt boyutu ortaya çıkmıştır. Tablo 1'de mobbingin boyutlarının hangi ifadelerden oluştuğu, toplam öz değer ve yüzdesel varyans katkısı gösterilmektedir. Mobbing ölçeğinin, **İşe Yönelik Olumsuz Davranışlar** (8 madde), **İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlar** (4 madde), **Kişiliğe**

Yönelik Olumsuz Davranışlar (5 madde), **Dışlamaya Yönelik Olumsuz Davranışlar** (5 madde) olmak üzere 4 faktörden oluştuğu belirlenmiştir. 4 faktörün toplam açıklanan varyans değeri % 70,6 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1: Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Soru Numaraları	Cronbach Alfa	Öz Değer	Varyans (%)
İşe Yönelik OD	2, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 20	0,874	11,378	23,1
İş Yüküne Yönelik OD	16, 18, 19, 21	0,889	1,806	19,7
Kişiliğe Yönelik OD	9, 10, 12, 17, 22	0,773	1,254	14,1
Dışlamaya Yönelik OD	1, 3, 4, 5, 6	0,878	1,065	13,7
TOPLAM		0,954		70,6

Mobbingin boyutlarının normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi için normallik testi uygulanmıştır. Elde edilen basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerleri +1,96 ve -1,96 arasında olursa verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Can, 2016: 85). Faktör analizi sonucu oluşan 4 faktörün basıklık ve çarpıklık değerleri +1,96 ve -1,96 arasındadır (işe yönelik olumsuz davranışlar 1,507&1,783, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar 0,083&0,718, kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar 1,089&1,185 ve dışlanmaya yönelik olumsuz davranışlar 0,885&0,570). Normallik analizi sonucunda tüm faktörlerin normal dağıldığı kabul edilmiştir.

3.4. Bulgular

3.4.1. Demografik Bulgular

Tablo 2’de katılımcıların betimleyici özellikleri (*yaş, eğitim durumu, sınıf, aylık ortalama gelir, cinsiyet, aile ikametgah yeri, üniversite barınma durumu*) gösterilmektedir.

Tablo 2: Demografik Bulgular

		f	%			f	%
Cinsiyet	Kadın	213	57,6	Eğitim Durumu	İlkokul	48	13,0
	Erkek	157	42,4		Ortaokul	88	23,8
Medeni Durum	Evli	159	43,0		Lise	100	27,0
	Bekar	211	57,0		Ön lisans	41	11,1
Yaş	15-20	40	10,8		Lisans	73	19,7
	21-25	112	30,3		Lisansüstü	20	5,4
	26-30	96	25,9	İş Yerindeki Kıdem	1 yıldan az	52	14,1
	31-35	41	11,1		1-5	152	41,1
	36-40	45	12,2		6-10	82	22,2
	41 ve üzeri	36	9,7		11-15	64	17,3
					16 yıl ve üzeri	20	5,4

Araştırmaya katılanların %57,6’sı kadın, %42,4’ü erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde %12,2’si 15-20, %30,3’ü 21-25, %25,9’u 26-30, %11,1’i 31-35 ve %12,2’si 36-40 ve %9,7’si 41 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim durumuna bakıldığında, %13’ü ilkököl, %23,8’i ortaokul, %27’si lise, %11,1’i ön lisans, %19,7’si lisans, %5,4’ü ise lisansüstü mezuniyet derecesine sahiptir. Öte yandan katılımcıların %57,0’ı bekâr, %43,0’ı evlidir. Katılımcıların %5,4’ü 1 yıldan az, %41,1’i 1-5 yıl, %22,2’si 6-10 yıl, %17,3’ü 11-15 yıl ve %5,4’ü 16 yıl ve üzeri iş yeri kıdemine sahiptir.

3.4.2. Mobbing Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların mobbing ile ilgili görüşlerinin İşe Yönelik Olumsuz Davranışlar, İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlar, Kişiyeye Yönelik Olumsuz Davranışlar ve Dışlanmaya Yönelik Olumsuz Davranışlar olmak üzere dört faktör etrafında toplandığı belirtilmiştir. Bu faktörlere ilişkin görüşler, frekans dağılım tabloları üzerinden aşağıda değerlendirilmiştir.

Tablo 3: İşe Yönelik Olumsuz Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi

	Hiçbir zaman		Bazen		Ayda bir		Haftada bir		Her gün	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aşırı alaya, sataşmaya, takılmaya ve iğnelenmeye maruz kalmanız	194	52,4	124	33,5	32	8,6	16	4,3	4	1,1
Size bağırılması veya nedensiz bir öfke ya da azarlanmaya (sözlü şiddete) hedef olmanız	181	48,9	145	39,2	28	7,6	12	3,2	4	1,1
İyi anlamadığımız veya kurum içinde çok yakın olmadığımız insanların günlük şakalarına maruz kalmanız	178	48,1	100	27,0	56	15,1	32	8,6	4	1,1
Kişiliğiniz, tutumlarınız ve kişisel hayatınızla ilgili aşağılayıcı ve kırıcı sözler söylenmesi	174	47,0	164	44,3	20	5,4	8	2,2	4	1,1
Sürekli olarak işinizin ve çabalarınızın eleştirilmesi	148	40,0	117	31,6	57	15,4	44	11,9	4	1,1
Görüş ve düşüncelerinizin dikkate alınmaması	148	40,0	101	27,3	72	19,5	33	8,9	16	4,3
Hatalarınızın veya başarısızlıklarınızın sürekli hatırlatılması	141	38,1	129	34,9	44	11,9	48	13,0	8	2,2
İşinizle ilgili utandırılmanız ve alay konusu edilmeniz	104	28,1	174	47,0	52	14,1	36	9,7	4	1,1
İŞE YÖNELİK O.D.		42,8		35,6		12,2		7,7		1,6

Tablo 3’de de görüleceği üzere araştırmaya katılan çalışanların %1,6’sı her gün, %7,7’si haftada bir, %12,2’si ayda bir, %35,6’sı ise bazen olmak üzere toplamda %57,2’si çalışma yaşamı süresince işe yönelik olumsuz davranışlardan en az birisine maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Bu davranışlardan en sık rastlanana ise işle ilgili utandırılma ve alay konusu edilmedir. Katılımcıların %71,9’u işle ilgili utandırılma ve alay konusu edilmeye maruz kaldıklarını belirtmiştir. İşe yönelik olumsuz davranışlardan görece en az maruz kalınan davranış biçimi ise, “aşırı alaya, sataşmaya takılmaya ve iğnelenmeye maruz kalınması” olmuştur. Bu davranışa ayda bir ve daha sık maruz kalınma oranı %14’tür. Bu oranların yüksek olması, çalışanların örgütsel bağlılıklarında ve aidiyet duygularında zayıflamaya neden olabilecektir.

Tablo 4: İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi

	Hiçbir zaman		Bazen		Ayda bir		Haftada bir		Her gün	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yasal hakkınız olan bazı şeyleri (hastalık izni, tatil veya iş seyahati masrafları gibi) talep etmemeniz yönünde baskı yapılması	178	48,1	136	36,8	24	6,5	24	6,5	8	2,2
Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılmanız	174	47,0	120	32,4	28	7,6	32	8,6	16	4,3
Gereksiz veya zamanında bitirmeniz mümkün olmayan işlerin verilmesi	146	39,5	148	40,0	36	9,7	20	5,4	20	5,4
İşinizin gereğinden çok denetlenmesi	146	39,5	144	38,9	44	11,9	12	3,2	24	6,5
İŞ YÜKÜNE YÖNELİK O.D.		43,6		37,0		8,9		5,9		4,6

Tablo 4 incelendiğinde, çalışanların %4,6’sı her gün, %5,9’u haftada bir, %8,9’u ayda bir, %37’si ise bazen olmak üzere %56,4’ü çalışma yaşamı süresince iş yüküne yönelik olumsuz davranışlardan en az birisine maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Bu davranışlardan en sık rastlanana ise “gereksiz veya zamanında bitirmeniz mümkün olmayan işlerin verilmesi” ve “gereğinden çok denetlenmesi” olmuştur. Verimliliğin en önemli unsurlarından birisi insan gücünün doğru kullanılmasıdır. Çalışanlara gereksiz ve aşırı işlerin yüklenmesi, gereğinden fazla denetlemeye maruz bırakılması, verimsizliğe sebep olacaktır. Bunun yanı sıra, maliyetlerin artarak karlılığın azalmasına neden olarak işletmenin rekabet edebilirliğine zarar verecektir.

Tablo 5: Kişiliğe Yönelik Olumsuz Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi

	Hiçbir zaman		Bazen		Ayda bir		Haftada bir		Her gün	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Gerçekten şiddet/fiziksel istismara veya şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalmanız	334	90,3	32	8,6	-	-	-	-	4	1,1
Parmakla tehdit edilme, kişisel alanın ihlali, itme, yol keserek tehdit edilme gibi tehdit durumlarına maruz kalmanız	210	56,8	128	34,6	12	3,2	16	4,3	4	1,1
Size karşı suçlamaların veya iddiaların ileri sürülmesi	190	51,4	120	32,4	36	9,7	20	5,4	4	1,1
İşinizi bırakmanız gerektiğine dair işaret veya ipuçlarının verilmesi	166	44,9	112	30,3	52	14,1	32	8,6	8	2,2
Siz geçerken yokmuşsunuz gibi davranılması veya düşmanca davranılması	148	40,0	154	41,6	36	9,7	28	7,6	4	1,1
KİŞİLİĞE YÖNELİK O.D.		56,6		29,5		7,4		5,2		1,3

Tablo 5’de görüleceği üzere araştırmaya katılan çalışanların %1,3’ü her gün, %5,2’si haftada bir, %7,4’si ayda bir, %29,5’i ise bazen olmak üzere toplamda %43,4’ü kişiliklerine yönelik olumsuz davranışlardan en az birisiyle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bu davranışlardan en sık rastlananın ise kendilerine karşı yokmuş gibi veya düşmanca davranılması olduğunu ifade etmişlerdir. Bu türden davranışa hiç maruz kalmayanların oranı %40 düzeyindedir. Kişiliğe yönelik olumsuz davranışlardan en az görüleni %9,7 ile “şiddet/fiziksel istismara veya şiddet/fiziksel istismar tehdidine maruz kalma” olmuştur. Katılımcıların %60’ı ise “yokmuş gibi veya düşmanca davranılması” eylemiyle karşılaştıklarını beyan etmişlerdir.

Tablo 6: Dışlamaya Yönelik Olumsuz Davranışlara İlişkin Algı Düzeyi

	Hiçbir zaman		Bazen		Ayda bir		Haftada bir		Her gün	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bazı kişilerin sizin başarınızı etkileyecek davranışları olmaktadır	84	22,7	201	54,3	45	12,2	32	8,6	8	2,2
Beceri düzeyinizden (başarabileceğinizden) daha düşük işlerin verilmesi	118	31,9	156	42,2	44	11,9	36	9,7	16	4,3
Bazı önemli sorumluluklarınızın sizden geri alınması ya da önemsiz veya hoş olmayan işlerle değiştirilmesi	129	34,9	153	41,4	32	8,6	48	13,0	8	2,2
Hakkınızda söylenti ve dedikodu yayılması	133	35,9	137	37,0	60	16,2	32	8,6	8	2,2
Göz ardı edilmeniz, dışlanmanız veya olayların dışına atılmanız	133	35,9	157	42,4	24	6,5	44	11,9	12	3,2
DIŞLAMAYA YÖNELİK O.D.		32,3		43,5		11,1		10,3		2,8

Tablo 6’ya bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların %2,8’i her gün, %10,3’ü haftada bir, %11,1’i ayda bir, %43,5’i ise bazen olmak üzere %67,7’si çalışma yaşamı süresince dışlamaya yönelik olumsuz davranışlardan en az birisine maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir. Bunlardan en sık rastlanılanları (%35,9) “söylenti veya dedikodu yayılması” ve “göz ardı edilme, dışlanma veya olayların dışına atılma” davranışları olmuştur.

Mobbing davranışları arasında çalışana ve işletmeye en çok zarar veren davranışlar kişiliğe ve dışlamaya yönelik davranışlardır. Bu türden olumsuz davranışlarda gözlenen oranların yüksekliği, işletme ve çalışan için bir çok sorunu beraberinde getirecektir. Bu davranışlarda doğrudan çalışan hedef alındığından, çalışanın örgüte bağlılığında, aidiyet hissetmesinde, verimliliğinde, motivasyonunda sorunları beraberinde getirecektir. Ayrıca, iş kalitesinde azalma, iş kazalarında artış yaşanması kaçınılmaz olacaktır. İşe devam sorunlarının oluşmasının, iş gücü devir hızının artmasının, psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

Tablo 7: Mobbing ve Alt Boyutlara Ait Ortalama Değerler ve Standart Sapmalar

BOYUTLAR	Ort.	S.S.
İşe Yönelik Olumsuz Davranışlar	1,89	0,71
İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlar	1,91	0,93
Kişiliğe Yönelik Olumsuz Davranışlar	1,65	0,63
Dışlamaya Yönelik Olumsuz Davranışlar	2,08	0,85
Mobbing	1,88	0,70

Mobbing ve alt boyutlara ilişkin genel bir fikir vermesi amacıyla, yöneltilen sorulara verilen cevaplar, “Hiçbir zaman=0”, “Bazen=1”, “Ayda bir=2”, “Haftada bir=3” ve “Hergün=4” olacak şekilde kodlanmış ve bu kodlamalara göre değerler belirlenmiştir. Ölçekte yönlendirilen sorulara ait puanların 4 değerine yaklaşması bahsi geçen davranışlara maruz kalma düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılanlar en çok (2,08) dışlamaya yönelik olumsuz davranışlara maruz kalırken, en az ise (1,89) işe yönelik olumsuz davranışlara maruz kalmaktadırlar. Tüm ölçek tek boyut olarak değerlendirildiğinde ise, araştırmaya katılan çalışanların ortalama %43,8’i çalışma yaşamları süresince mobbing olarak sayılabilecek davranışla karşılaşmazken, %56,2’si bu davranışlardan en az birisine çalışma yaşamlarında maruz kaldıklarını beyan etmişlerdir.

3.4.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Mobbing Algı Düzeylerine Etkisi

Cinsiyet değişkeni ile mobbing davranışları alt boyutlarından işe yönelik olumsuz davranışlar ve iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kadınların bu boyutlara ait puan ortalamaları erkeklerden daha yüksektir. Medeni durum değişkeni ile mobbing davranışları alt boyutlarından işe yönelik olumsuz davranışlar, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar, kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Bekârların puan ortalamaları evlilerden daha yüksektir.

Yaş değişkeni ile mobbing davranışları alt boyutlarından işe yönelik olumsuz davranışlar, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda mobbing davranışlarından işe yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 41 ve üzeri yaş ortalaması ile 26-30, 31-35 yaş aralıkları puan ortalamaları arasında ve 21-25 ile 26-30 yaş aralığı arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). İş yüküne yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 21-25 ile 26-30 yaş aralığı arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 21-25 ile 26-30 yaş aralığında, 26-30 ile 21-25, 36-40, 41 ve üzeri yaş aralıklarında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$).

İş yerindeki kıdem değişkeni ile mobbing davranışları alt boyutlarından işe yönelik olumsuz davranışlar, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar, kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda mobbing davranışlarından işe yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl ile 11-15 yıl, arasında kıdemi olanların puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). İş yüküne yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 6-10 yıl ile 1 yıldan az, 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 11-15 yıl kıdemi olanların, 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların, 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzeri kıdemi olanların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda 1-5 yıl ile 6-10 yıl, 11-15 yıl aralığında kıdemi olanların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$).

Tablo 12: Demografik Değişkenler - Mesleki Sonuç Beklentisi Karşılaştırılması

Değişkenler	Test	İşe Yönelik OD	İş Yüküne Yönelik OD	Kişiyeye Yönelik OD	Dışlanmaya Yönelik OD	Mobbing Ölçeği
Cinsiyet	t	1,705	3,073	,700	3,041	8,677
	p	,015	,001	,539	,777	,003
Medeni Durum	t	3,024	2,424	2,732	2,774	27,373
	p	,000	,001	,000	,000	,000
Yaş	F	4,867	4,387	1,941	7,272	4,728
	p	,000	,001	,087	,000	,000
Eğitim Durumu	F	3,969	5,329	2,312	9,544	5,301
	p	,002	,000	,044	,000	,000
İş Yerindeki Kıdem	F	4,073	8,433	6,836	8,204	6,515
	p	,003	,000	,000	,000	,000

Eğitim değişkeni ile mobbing davranışları alt boyutlarından işe yönelik olumsuz davranışlar, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar, kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Yapılan Tukey testi sonucunda mobbing davranışlarından işe yönelik olumsuz davranışlar, iş yüküne yönelik olumsuz davranışlar ve kişiliğe yönelik olumsuz davranışlar alt boyutlarında ortaokul ile lisans eğitim düzeyinde olanların puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Dışlamaya yönelik olumsuz davranışlar alt boyutunda lisans ile ortaokul, lise, ön lisans, lisansüstü arasında ve ilkökul ile ortaokul eğitim düzeyinde olanların arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$).

Demografik değişkenler ile mobbing ölçeğindeki tüm ifadelerle verilen cevaplarla arasındaki ilişkiye bakıldığında medeni durum, yaş, eğitim durumu ve işyerindeki kıdem arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda, medeni durumu bekar olanların puan ortalamasının evlilere göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yaş değişkenine ait gruptan 26-30 yaş ile 21-25 yaş ve 41 ve üzeri yaş grubunun görüşlerinde, 31-35 yaş ile 41 yaş ve üzeri yaş grubunun görüşleri arasında farklılık bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanların eğitim düzeylerine bakıldığında, ortaokul mezunları ile lisans mezunlarının görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işyerindeki kıdemleri açısından ise, 1-5 yıl çalışma kıdemi olanlar ile 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olanlarla, 6-10 yıl çalışma kıdemine sahip olanlarla 1 yıldan az olanlar, 1-5 yıl, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında farklılığın olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ

Çalışmadan ulaşılan bulgulara göre yaş, iş yerindeki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri ile mobbing davranışları algılama alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu ilişkiler detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

- ✓ Bekarların evlilere göre tüm alt boyutlarda mobbing davranışıyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları, özellikle bekarların işe ve iş yüküne yönelik olumsuz davranışlarla daha fazla yüz yüze geldikleri,
- ✓ Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş yüküne yönelik olumsuz davranışların arttığı, ancak kişiliğe yönelik olumsuz davranışların azaldığı, dışlamaya yönelik olumsuz davranışlara eğitim düzeyi düşüklerin daha çok maruz kaldığı,
- ✓ Yaşa ve iş yerindeki kıdeme bakıldığında en fazla olumsuz davranışlara (özellikle işe, iş yüküne ve kişiliğe yönelik) maruz kalanların en kıdemsizler ve en kıdemliler olduğu, gençlerin en fazla dışlanmaya yönelik olumsuz davranışlarla karşılaştıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Arama sonuçlarının genelinden de anlaşılacağı üzere KOBİ çalışanları açısından mobbing ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Yapılan hukuki düzenlemeler, mahkemeler tarafından verilen kararlar, birçok kurum ve kuruluş tarafından yapılan bilgilendirme ve farkındalığı arttırmaya yönelik çalışmalara rağmen bu sorunun varlığı gerek işletmeler, gerek çalışanlar ve gerekse de toplum ve ülke ekonomisi açısından riskler barındırmaktadır. Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların tedavi edilmesi, gelir kaybı, sosyal imajın zedelenmesi, mesleki kimliğinin yitirilmesi, aile içerisinde yaşanabilecek olumsuzluklar depresyon korku duyma, öz güven ve saygı duygularının zedelenmesi gibi birçok psikolojik ve beden sağlığının kaybedilmesi gibi bireysel sonuçları gözlenebilmektedir. Örgüt ikliminde ve kültüründe bozulmalar, örgüt içi çatışmalar, güvensizliğin yaygınlaşması, işten ayrılma, performans ve kalite düşüklüğü, erken emeklilik gibi birçok örgütsel sonuçların

ortaya çıkmasına neden olan mobbing nitelikli işgücü istihdamında sorunlar yaşanmasına, sosyal güvenlik harcamalarını artırmaya, işsizlik oranına etkileri açısından değerlendirildiğinde ülke ekonomisini de olumsuz etkilemektedir (Tınaz, 2006: 24-26).

Araştırma sonuçlarından ulaşılan bulgulara göre KOBİ çalışanlarının mobbing davranışına maruz kalma oranları yüksek olarak bulunduğundan aşağıdaki oluşturduğumuz önerilerin iş yerlerinde uygulanması çalışma verimini iş yerindeki insan ilişkilerini olumlu yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir;

- ✓ Mobbing konusunda bilgilendirme yapılması ve bu konuda bilinçlenmenin sağlanması önemlidir.
- ✓ Mobbing mağduru olan kişilerin şikâyetlerini bildirebilecekleri ve gerekli düzenlemeleri yapmakla görevli bir birimin olması bu sorunu çözmeye yardımcı olacaktır.
- ✓ İş yerlerinde kişiler arası iletişimin sağlıklı olup, arkadaşlık ilişkilerinin ve örgüt ikliminin oluşması için çeşitli etkinlik ve organizasyonların planlanması ve gerçekleştirilmesi önemlidir.
- ✓ Mobbing yapan kişilerin ciddi bir biçimde uyarılması ve bu davranışlarından caydırmaya yönelik ceza uygulamalarının yapılması problemin oluşmamasını sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Apak S., Açıkgöz A. F., (2005). AB Müzakere Sürecinde KOBİ'lerin Korunması ve Uyum Stratejileri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Can, A., (2016). SPSS ile Nicel Veri Analizi, 4.Baskı, Pegem Yayınları, Ankara.

Çağlar M.E. (2008). "Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çelik A. ve Akgemici T., (1991). Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler, Nobel Yayınevi, Ankara.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, II. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Davenport N., Schwartz RD. and Elliot G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, 1. Baskı, Çeviren: Osman Cem Öneroy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Einarsen S., (2000). "Bullying and Harassment at Work: A Review of The Scandinavian Approach", Aggression and Violent Behavior, 5 (4), 379-401.

Gök M., (2004). İşgücü Piyasası ve KOBİ'ler, Roma Yayınları, Ankara.

Karatuna, I. ve Tınaz, P. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara.

Koçel T. (2007). İşletme Yöneticiliği, Arıkan Yayınevi İstanbul.

Koçel, T., (1993), Büyüyen İşletmelerde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

KOSGEB, (2005), Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri Ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik.

Leymann H., (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184.

Örücü E., Kılıç R. ve Savaş A., (2011). "Kobi'lerde inovasyon stratejileri ve inovasyon yapmayı etkileyen faktörler: Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, 12(1), 58-73.

Perera D., Chand P., (2015). "Issues in The Adoption of International Financial Reporting Standards (IFRS) for Small and Medium-sized Enterprises (SMES)", Advances in Accounting, Incorporating Advances in International Accounting, 31, 165-178.

Polat R., (2013). "Türk Kökenli KOBİ'lerin Malezya'daki Faaliyetlerinin İncelenmesi", Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 1(3), 281-301.

Solmuş, T. (2005). "İş yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7 (2), 1-14.

Tavşancıl, E.(2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Nobel Yayınevi, Ankara.

- Tınaz P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.
- Tınaz, P. (2007), “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 159-171.
- Tutar, H. (2004), İşyerinde Psikolojik Şiddet, 3.baskı, BRC Basım, Ankara.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, S., (2007). “İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama”, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa.
- Yılmaz F., (2003). Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmeler, İktisadi Araştırmalar ve Planlama Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Yörük N. ve Ban Ü., (2003), KOBİ’lerin Finansman Sorunları Ve Finansman Sorunlarının Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Uygulama, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Zapf, D. (1999). “Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, Journal Of Manpower, 20 (1/2), 70-85.