

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ENGELLİLERİN MOBBİNGE MARUZ
KALMA DURUMLARI**

Alp Eren TAZEGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Zahid KARA

TEMMUZ- 2025

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ENGELLİLERİN MOBBİNGE
MARUZ KALMA DURUMLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alp Eren TAZEGÜL

Enstitü Anabilim Dalı: Sosyal Hizmet

**“Bu tez 17/07/2025 tarihinde yüz yüze olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan
jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Yusuf GENÇ	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Zahid KARA	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Umut SOLMAZ	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Alp Eren TAZEGÜL

17/07/2025

ÖN SÖZ

Bu çalışma sürecinde üzerimde emeği ve hakkı olan rahmetli babam Kasım TAZEGÜL'e, kıymetlim annem Sultan TAZEGÜL'e, biricik eşim ve her daim destekçim olan Sevilay TAZEGÜL'e, danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Zahid KARA'ya, aileme, arkadaşlarıma, meslektaşları ve Darıca SHM personellerine teşekkürü bir borç bilirim. Engelli bir birey olarak bu çalışmayı üretebilmemde, hür bir yurttaş olarak var olmamda önce Yaradan'ın izni, ardından Büyük Önder Başbuğ Mustafa Kemal ATATÜRK'ün eseri olan Türk Cumhuriyeti ve Büyük Türk Milleti'nin aziz şehitleri vesilesiyle gerçekleştiğini hatırlatmak isterim.

Akademi ve sahada kullanılabilen, alana katkı sağlayan bir çalışma üretmiş olmayı ümit ederim.

Alp Eren TAZEGÜL

17/07/2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
GRAFİK LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix

GİRİŞ.....	1
------------	---

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
-----------------------------------	---

1.1. Mobbing Kavramı	6
----------------------------	---

1.1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	6
--	---

1.1.1.1. Mobbingin Tanımı	6
---------------------------------	---

1.1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi	8
--	---

1.1.2. Mobbingin Türleri	10
--------------------------------	----

1.1.2.1. Yatay ve Dikey Mobbing	10
---------------------------------------	----

1.1.2.2. Gizli Mobbing ve Açık Mobbing	12
--	----

1.1.2.3. Kısa Süreli ve Uzun Süreli Mobbing	13
---	----

1.1.3. Mobbingin Etkileri	13
---------------------------------	----

1.1.3.1. Psikolojik Etkileri	14
------------------------------------	----

1.1.3.2. Fiziksel Etkiler	15
---------------------------------	----

1.1.3.3. Sosyal Etkiler	16
-------------------------------	----

1.1.3.4. Örgütsel Etkileri	17
----------------------------------	----

1.1.4. Kamu ve Özel Sektörde Mobbing	18
--	----

1.1.4.1. Kamu Sektöründe Mobbing	19
--	----

1.1.4.2. Özel Sektörde Mobbing	19
--------------------------------------	----

1.1.4.3. İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Konulu 2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.....	20
--	----

1.2. Engellilik ve Çalışma Hayatı	21
---	----

1.2.1. Engellilik Kavramı ve Çeşitleri	21
--	----

1.2.1.1. Engellilik Kavramı	21
-----------------------------------	----

1.2.1.2. Engellilik Çeşitleri	23
-------------------------------------	----

1.2.2. Çalışma Hayatında Engelliler	30
---	----

1.2.2.1. Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranları.....	30
1.2.2.2. Engelli İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Olumlu ve Olumsuz Deneyimler.....	32
1.2.2.3. İş Arkadaşları ve Yöneticilerle İlişkiler	33
1.2.2.4. Engellilik ile İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki	33
1.2.2.5. Engelli Kişilerin Sürekli Motivasyon Kaynakları.....	34
1.2.3. Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Zorluklar	34
1.2.3.1. Fiziksel Çevreye Erişim Zorlukları.....	34
1.2.3.2. İletişim Engelleri ve İş Süreçlerine Entegrasyon Sorunları	35
1.2.3.3. Önyargılar, Damgalanma ve Dışlanma	35
1.2.3.4. İş Yerindeki Fiziksel ve Teknik Düzenlemelerin Yetersizliği.....	37
1.3. Engelli Çalışanlar ve Mobbing	37
1.3.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing	38
1.3.2. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing Türleri	39
1.3.3. Engel Türüne Göre Mobbing.....	40
1.3.4. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbinge İlgili Teoriler	44
1.3.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	44
1.3.4.2. Psikolojik Sözleşme Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	45
1.3.4.3. Ekolojik Sistem Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri	47
1.3.5. Mobbingin Önlenmesinde Engelli Çalışanların Hakları ve Sosyal Hizmet ..	48
1.3.5.1. Engelli Çalışanların Hakları ve Yasal Düzenlemeler	48
1.3.5.2. Sosyal Hizmet Bağlamında Engelli Çalışanlar ve Mobbing.....	55
2. BÖLÜM: YÖNTEM.....	62
2.1. Araştırmanın Modeli	62
2.2. Araştırma Hipotezleri	62
2.3. Evren ve Örneklem.....	63
2.4. Veri Toplama Araçları.....	66
2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	66
2.4.2. Mobbing Ölçeği.....	66

2.5. Verilerin Analizi	67
2.6. Etik Hususlar ve İzinler	68
2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	68
3. BÖLÜM: BULGULAR.....	69
3.1. Araştırmanın Betimsel Bulguları.....	69
3.2. Sektöre Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	71
3.3. Engel Düzeyine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu.....	72
3.4. Engelin Oluş Şekline Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	74
3.5. Cinsiyete Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	75
3.6. Yaş Grubuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	76
3.7. Eğitim Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	77
3.8. Medeni Duruma Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	79
3.9. Engel Oranına Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	80
3.10. Sendika Üyeliğine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu.....	83
3.11. Gelir Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	84
3.12. Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	86
3.13. Dindarlık Algısına Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu	88
3.14. Engelli Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Durumları Açısından Görüşlerine Yönelik Bulgular	89
 SONUÇ	92
KAYNAKÇA.....	110
ÖZGEÇMİŞ	124

KISALTMALAR

- ADA** : Amerikan Engelliler Yasası
CRPD : Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi
ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ICF : Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması
ILO : International Labour Organization
RG : Resmî Gazete
TDK : Türk Dil Kurumu
WHO : World Health Organization



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı	32
Tablo 2: Örneklem Grubuna Ait Demografik ve İş Bilgileri	64
Tablo 3: Araştırma Örnekleminde Yer Alan Bireylerin Bulundukları Coğrafi Bölgenin Dağılımı	65
Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Varsayımı Testi	67
Tablo 5: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldığı Mobbing Durumlarına Yönelik Betimsel Bulgular	69
Tablo 6: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldığı Mobbing Durumlarının Alt Boyutlar Bağlamında Analizine Yönelik Betimsel Bulgular	70
Tablo 7: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	71
Tablo 8: Engelli Bireylerin Engel Türlerine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	72
Tablo 9: Engelin Oluş Şekline Göre Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	74
Tablo 10: Cinsiyete Göre Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	75
Tablo 11: Yaş Gruplarına Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	76
Tablo 12: Eğitim Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	78
Tablo 13: Medeni Duruma Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	79
Tablo 14: Engel Oranına Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları	81
Tablo 15: Sendika Üyelğine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları	83
Tablo 16: Gelir Durumu Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	84

Tablo 17: Mevcut İş Yerinde Hizmet Süresine Göre Mobbing Toplam ve Alt Boyutları	
Kruskal-Wallis H testi Sonuçları	86
Tablo 18: Dindarlık Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutları ve Toplam Mobbing	
Kruskal Wallis Testi Sonuçları	89
Tablo 19: Engelli Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Durumlarına Yönelik	
Görüşleri	90



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (TÜİK, 2023).....	31
Grafik 2: Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı (İŞKUR, 2023).....	31
Grafik 3: Yaş Gruplarına Göre Mobbing Algıları.....	82
Grafik 4: Hizmet Süresine Göre Mobbing Algıları.....	87



ÖZET	
Başlık: Çalışma Hayatındaki Engellilerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları	
Yazar: Alp Eren TAZEGÜL	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin Zahid KARA	
Kabul Tarihi: 18/07/2025	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 124 (ana kısım)
Araştırmanın amacı, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin boyutlarını ve etkilendiği değişkenleri incelemektir. Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin boyutları ve bu mobbingin etkilendiği değişkenler inceleneceği için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye'de kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise kamu ve özel sektörde çalışan gelişmiş örneklem ve kartopu örneklem yöntemi ile belirlenen kamu ve özel sektörde çalışan 408 engelli bireyden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve orijinali Tursun (2019) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri 2025 yılı ocak ve nisan aylarında çevrimiçi (online) yöntemler kullanılarak toplanmıştır. Ölçek verilerinin analizinde SPSS 26 paket programı kullanılarak tanımlayıcı ve fark analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler, bağımsız gruplar (ilişkisiz örneklem) t-testi, ANOVA ve nonparametrik testlere yer verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; engelli bireylerin iş yaşamında en çok "jest, mimik ve bakışlarla rahatsız edilme", "hakkında asılsız söylemler çıkarılması" ve "kapasitelerinin altında işlerde çalıştırılma" gibi psikolojik mobbing davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Özellikle özel sektör çalışanlarının kamu sektörüne göre, ruhsal/duygusal ve zihinsel engelli bireylerin diğer engel türlerine göre, kadınların erkeklere göre ve genç yaş gruplarının yaşlılara göre anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde mobbing yaşadığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca düşük eğitim seviyesindeki, romantik ilişkisi olan, sendika üyesi olmayan ve düşük gelir düzeyindeki engelli bireylerin mobbing algısının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu psikolojik tacize maruz kaldığını düşünmekte, mobbing nedenini engel durumuna bağlamakta, ancak işyerlerinde erişilebilirlik sorunları ve destek mekanizması eksikliği yaşarken, mobbing karşısında çoğunlukla sessiz kalma gibi etkisiz stratejiler benimsemektedir. Bu sonuçlar bağlamında özellikle özel sektörde engelli çalışanları koruyucu kurumsal politikalar geliştirilmeli ve etkili şikayet mekanizmaları kurulmalıdır.	
Anahtar Kelimeler: Mobbing, Engelli Çalışan, Kamu, Özel Sektör, Psikolojik Şiddet	

ABSTRACT	
Title of Thesis: Workplace Mobbing Experiences of Individuals with Disabilities	
Author of Thesis: Alp Eren TAZEGÜL	
Supervisor: Assist. Prof. Dr. Hüseyin Zahid KARA	
Accepted Date: 18/07/2025	Number of Pages: ix (pre text) + 124 (main body)
The aim of this study is to explore the extent of mobbing experienced by employees with disabilities in both the public and private sectors, as well as to identify the variables associated with this phenomenon. The research was conducted using a quantitative approach. A relational screening model was chosen, as the study seeks to examine both the dimensions of mobbing and the variables influencing it among disabled employees in different employment settings. The target population consists of individuals with disabilities employed across public and private institutions in Turkey. The sample comprises 408 disabled employees selected through convenience and snowball sampling techniques. Data were collected through a personal information form and the Mobbing Scale developed by Tursun in 2019. The data collection process took place between January and April 2025 using online platforms. The data were analyzed using SPSS 26. Descriptive statistics such as arithmetic mean and standard deviation were calculated, and inferential analyses including independent samples t-tests and one-way analysis of variance were performed. In cases where assumptions of normal distribution were not met, non-parametric alternatives and multiple comparison tests were applied. Findings indicate that disabled employees most frequently experience psychological mobbing behaviors such as being disturbed through gestures, facial expressions or eye contact, being the subject of unfounded rumors, and being assigned tasks that are below their qualifications. The results also show that employees working in the private sector, those with psychological or intellectual disabilities, women, and younger individuals report significantly higher levels of mobbing. Additional results reveal that individuals with lower educational attainment, those involved in romantic relationships, non-union members, and those with lower income levels tend to perceive mobbing more intensely. A majority of participants believe they are subjected to psychological harassment due to their disability status. They also report problems related to workplace accessibility and lack of support mechanisms. Despite these challenges, many respond to mobbing by remaining silent, which is shown to be an ineffective strategy. Based on the findings, institutional policies that protect disabled employees, particularly within the private sector, should be developed.	
Keywords: Mobbing, Disabled Employee, Public Sector, Private Sector, Psychological Violence	

GİRİŞ

Toplumsal yaşamın her alanında bireylerin eşit hak ve fırsatlara sahip olması, çağdaş ve adil bir toplum yapısının temelini oluşturmaktadır. Bu çerçevede engelli bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel yaşama katılımı, yalnızca bireysel gelişimleri açısından değil, aynı zamanda toplumsal bütünleşmenin sağlanması bakımından da büyük önem taşımaktadır. İşgücü piyasasında yer alan engelli bireyler, istihdam edilmeleri sonrasında da çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu sorunlardan biri de iş ortamlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarıdır. Mobbing olarak adlandırılan bu olgu, bireyin çalışma hayatında sistematik olarak maruz kaldığı olumsuz tutum ve davranışları ifade etmektedir. Özellikle fiziksel, zihinsel ya da duyuşsal engeli bulunan çalışanlar, mobbingin hedefi haline gelerek, mesleki yeterliliklerinin göz ardı edilmesi, dışlanma ya da ayrımcılığa uğrama gibi olumsuz deneyimler yaşayabilmektedir (Güneş, 2021).

Bu araştırmanın amacı, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin sosyal ilişkilerde önemsenmeme, iş yaşamında önemsizleştirilme ve ideolojik ya da görsel özelliklere dayalı dışlanma gibi mobbing türlerine hangi düzeyde maruz kaldıklarını belirlemektir. Ayrıca bu durumun sektör türü, engel grubu, engelin oluş şekli, cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın Konusu

Günümüzde çalışma hayatında psikolojik şiddet, yani mobbing, bireylerin mesleki ve kişisel gelişimlerini olumsuz etkileyen önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing, iş yerinde sistematik olarak uygulanan psikolojik şiddet, baskı, ayrımcılık, dışlanma ve aşağılama gibi davranışları içermektedir (Yıldırım, 2009). Bu tür davranışlar, çalışanların psikolojik sağlıklarını, iş verimliliklerini ve genel yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilir (Laleoğlu ve Özmete, 2013). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde, herkesin çalışma hakkı, işini özgürce seçme, adil ve uygun koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkına sahip olduğu vurgulanmaktadır (madde 23). Aynı beyannamenin başka bir maddesi, her çalışanın güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmasının gerektiğini ve adil çalışma koşullarının önemini belirtmektedir (Reichert, 2003).

Engelli bireyler, iş hayatında çeşitli fiziksel ve psikososyal engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bireylerin çalışma ortamlarında yaşadığı zorluklar arasında mobbing, önemli bir yer tutmaktadır (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006). Mobbing, özellikle engelli bireyler için daha yıkıcı sonuçlara yol açabilmekte ve bu bireylerin iş performanslarını, psikolojik durumlarını ve genel yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışmalarda, iş yerinde sürekli mobbinge maruz kalan bireylerin benlik saygısının düştüğü, kaygı, depresyon ve öfke belirtileri gösterdikleri ifade edilmektedir (Yıldırım, 2009). Birçok mobbing mağdurunun travma sonrası stres bozukluğu yaşadığı ve bazılarının intihar girişiminde bulunduğu da vurgulanmaktadır (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006).

Türkiye’de engelli çalışanlarla ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda, kamuda çalışan engelli kadınların sorunları (Tören, 2014), kamuda çalışan engelli bireylerin giysi kullanımında yaşadıkları zorluklar (Kaya, 2014), kamuda işçi statüsünde çalışan engellilerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar ve bunları etkileyen faktörler (Yılmaz, 2014), işverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması (Özmen, 1996), işverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumlarının belirlenmesi (Akdere, 2005), engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin incelenmesi (Anıl, 2019) ve engelli çalışanların mesleki yaşamda karşılaştıkları zorluklar (Ataman, 2019) gibi konular üzerine odaklanan çalışmalara rastlanmaktadır. Bununla birlikte, Hacettepe Üniversitesi’nde çalışan engelli personelin iş yerinde karşılaştığı psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların engelli çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalara da (Cesim, Şanlı ve Akel, 2018) rastlanmıştır. Türkiye’de engelli çalışanlar üzerine yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olanı kamu veya özel sektörde çalışan engelli bireyler üzerindeki psikolojik zorluklar ve mobbing durumunu incelemektedir. Bu nedenle kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin boyutları, etkilendiği değişkenler, engel türünün veya çalıştığı kurum türünün bu mobbinge etkisi, cinsiyet, yaş, eğitim veya medeni duruma göre çerçevesi ile mobbingin etkileri hakkında daha fazla bilgi edinmek, bu bireylerin çalışma hayatındaki deneyimlerini iyileştirmek için gereklidir. Engelli çalışanların mobbing deneyimlerini anlamak, bu konuda farkındalık oluşturmak ve olası çözüm önerileri açısından soru işaretlerinin giderilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Günümüzde iş yaşamı, bireylerin yalnızca ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal kimliklerini, özgüvenlerini ve yaşam doyumlarını şekillendirdikleri önemli bir yaşam alanı haline gelmiştir. Ancak, çalışma hayatı her zaman olumlu deneyimlerle sınırlı olmayıp, zaman zaman bireylerin psikolojik, sosyal ve mesleki açıdan olumsuz etkilenmelerine yol açan durumlar da barındırmaktadır. Bu olumsuzluklardan biri olan mobbing, iş ortamında sistematik, sürekli ve kasıtlı biçimde yürütülen yıldırma davranışlarını ifade etmekte olup, çalışanların iş verimini, ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen önemli bir örgütsel sorundur.

Engelli bireyler, toplumsal yaşamın pek çok alanında olduğu gibi, iş hayatında da çeşitli engeller ve ayrımcılık biçimleri ile karşılaşabilmektedir. Fiziksel, duysal, zihinsel veya ruhsal farklılıkları nedeniyle engelli çalışanlar, iş ortamında daha savunmasız bir konumda yer almakta ve kimi zaman diğer çalışanlara kıyasla mobbing davranışlarına daha açık hale gelmektedir. Bu bağlamda, engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbingin niteliği ve düzeyi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlar doğurabilecek önemli bir araştırma konusudur.

Bu araştırmanın amacı, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldıkları mobbingin boyutlarını ayrıntılı biçimde incelemek ve bu durumun demografik, sosyoekonomik ve iş yaşamına ilişkin değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Araştırmada mobbingin; (i) sosyal ilişkiler ve önemsenmeme, (ii) iş yaşamında önemsizleştirme ve (iii) ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler boyutlarındaki düzeyi belirlenmeye çalışılacaktır. Ayrıca, engelli çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin; çalışılan sektör türü, engel grubu, engelin oluş şekli, cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durum, engel oranı, sendika üyeliği, gelir durumu, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve dindarlık algısı gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir. Bunun yanı sıra, katılımcıların mobbing deneyimlerine ilişkin öznel değerlendirmeleri ve görüşleri de araştırmanın kapsamına alınacaktır.

Araştırmanın Önemi

Engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukların tartışılması hem bireysel refah hem de toplumsal adalet açısından büyük bir öneme sahiptir. İş yerinde mobbinge maruz kalmak, engelli bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde

etkileyerek, iş verimliliklerini düşürmekte ve genel yaşam kalitelerini azaltmaktadır (Akdere, 2005). Bu nedenle, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin boyutlarını, etkilendiği değişkenleri ve sonuçlarını detaylı bir şekilde incelemek, bu bireylerin iş yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmek için kritik öneme sahiptir (Cesim, Şanlı ve Akel, 2018).

Bir yandan engelli bireylerin yaşadıkları mobbing olaylarının sıklığını, türlerini ve şiddetini belirlemek; diğer yandan bu mobbingin engel türü, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve medeni durum gibi faktörlere göre nasıl farklılaştığını anlamak, araştırmanın temel hedefleri arasındadır. Bu bağlamda, kamu ve özel sektör arasındaki farkları da ortaya koyarak, her iki sektörde de uygulanabilir ve etkili çözüm önerileri geliştirmek mümkündür. Bu tür bilgiler, iş yerinde daha kapsayıcı ve adil politikaların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçların hem işverenler hem de insan kaynakları yöneticileri için önemli bir rehber niteliğinde olması düşünülmektedir. İş yerinde mobbinge karşı daha etkili önlemler almak, engelli bireylerin haklarını korumak ve onlara daha destekleyici bir çalışma ortamı sunmak için gereken stratejiler, bu araştırmanın bulguları ışığında geliştirilebilir. Aynı zamanda araştırmada sunulan öneriler politika yapıcılar ve sivil toplum kuruluşları için engelli bireylerin iş hayatındaki haklarını koruma ve iyileştirme adına uygulanabilir çıktılar sunmaktadır. Araştırmanın bu yönüyle engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorlukları daha iyi anlayarak, daha kapsayıcı ve adil bir toplum inşa etme yolunda önemli bir rehber niteliğinde olacağı düşünülebilir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldıkları mobbingin boyutları ve bu durumun çeşitli değişkenlerle ilişkisi, nicel araştırma yaklaşımı çerçevesinde ilişkisel tarama modeli kullanılarak incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sektörde görev yapan engelli bireyler, örneklemini ise gelişigüzel ve kartopu örnekleme yöntemleriyle ulaşılan 408 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, katılımcıların demografik ve çalışma yaşamına ilişkin bilgilerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve mobbing davranışlarını ölçmek için Tursun (2019) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; sosyal

ilişkiler ve önemsenmeme, iş yaşamında önemsizleştirme ile ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır.

Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 26 programında analiz edilmiştir. Öncelikle verilerin normallik varsayımı  arpıklık ve basıklık değerleri üzerinden test edilmiş, daha sonra betimsel istatistikler, bağımsız örneklemler t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gerekli durumlarda non-parametrik testler uygulanmıştır. Anlamalı farklılıkların belirlenmesinde ise Tukey testi kullanılmıştır.



1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Mobbing Kavramı

Bu bölümde mobbingin tanımı, tarihsel gelişimi, türleri, bireyler üzerindeki etkileri ile kamu ve özel sektörde mobbing başlıklarına yer verilmiştir.

1.1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

1.1.1.1. Mobbingin Tanımı

Mobbing, çalışanların iş ortamında sistematik bir şekilde psikolojik baskıya maruz bırakılmasını ifade eden bir kavramdır. Bu kavram ilk kez, İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından 1980'lerde ortaya atılmıştır. Etimolojik olarak bakıldığında mobbing terimi, İngilizce "to mob" fiilinden türetilmiş olup, sürü psikolojisi, grup tarafından taciz, saldırganlık ve rahatsız etme gibi anlamlar taşımaktadır. (Eser, 2008). Latince'de ise "mobile vulgus" ifadesinden türetilmiş olup, bölünmüş kalabalık veya şiddete yönelik toplu iş yoğunluğundan oluşmaktadır (Yıldız, 2023). Bu kavram Türk Dil Kurumu'nda (TDK) ise "bezdiri" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2025).

Uluslararası örgütlerin mobbinge yönelik ayrı tanımları bulunmaktadır. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü (WHO) mobbingi, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını tehdit eden önemli bir sorun olarak ele almaktadır (World Health Organization [WHO], 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization [ILO]) mobbing kavramını, "intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir ya da birden fazla kişiye zarar vermeyi hedefleyen davranışlar" olarak ele almıştır (Mimaroğlu & Özgen, 2008). İş yaşamında hem örgüt hem çalışanlar için rahatsız edici davranışlarla ortaya çıkan, müdahale edilmediğinde işten ayrılmaya kadar gidebilen mobbing kavramı son zamanlarda çok önemli bir hale gelmiştir (Tetik, 2010).

Mobbing, bireysel ve kurumsal etkileri nedeniyle özellikle iş hukuku ve çalışan hakları bağlamında da yoğun bir şekilde tartışılmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2011). Leymann (1996) mobbing'i bireylerin şahsiyetine, onuruna, itibarına ya da mesleki durumuna zarar vermek amacıyla yapılan düzenli ve sürekli davranışların toplamı olarak tanımlamıştır. Akademik literatürde mobbing, bir hastalık gibi değerlendirilmiş ve birçok ülkede bu şekilde kabul görmüştür. Ancak mobbing bir hastalık olarak tanımlanamaz ve patolojik bir durum olarak ele alınmamalıdır. Ayrıca yalnızca bireyin kişisel bir sorunu

olarak da görülmemelidir. Mobbing olgusunu bir iş sorunu olarak ele almak daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Duru, 2013).

Mobbing davranışları; görmezden gelme, aşağılayıcı ifadeler kullanma, dışlama, sürekli eleştirme, asılsız dedikodular yayma gibi eylemleri kapsar. Bu tür davranışlar, bireyin özgüvenini, motivasyonunu ve genel iş performansını olumsuz yönde etkiler (Zapf ve Gross, 2001). Dolayısıyla mobbing, sadece bireyleri değil, aynı zamanda kurumsal verimliliği ve çalışan memnuniyetini de tehdit eden çok yönlü bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, iş yerinde iki kişi arasında ya da bir kişi ile bir grup arasında yaşanan çatışmayı mobbing olarak nitelendirmek doğru değildir. Bu nedenle mobbing olgusunun ayırt edici özelliklerinin ortaya konulması önemlidir. İş yerindeki anlaşmazlığı mobbing olarak değerlendirmek için mobbing olgusuna ilişkin verilerin dikkatlice ele alınması faydalı olacaktır (Tümekaya, 2008). Mobbing yöntemi, internet ortamında genellikle "duygusal taciz" veya "psikolojik terör" gibi operasyonlarla ifade edilmekte, mobbing sürecinde fiziksel ve ruhsal olarak maruz bırakılanlar zararlar ile düşmanca tutumlar açıklanmaya çalışılmaktadır. Ancak bu türde mobbingin fiziksel stresi yeterince kapsamaktadır. Bu nedenle bilim insanları, mobbingin ayırıcı özelliklerini incelemeyi gerekli görmüşlerdir (Yıldız, 2023).

Bazı davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için üç temel özelliğin var olması gereklidir. İlk olarak sergilenen davranışlar mağdur tarafından psikolojik saldırganlık ve düşmanca tutumlar olarak algılanmalıdır. Bir diğeri ise bu davranışlar tek seferlik değil, belirli bir süre ve sıklıkta tekrarlanmalıdır. Üçüncüsü ise, uygulanan mobbing ile bir güç dengesizliğinin bulunması yani mağdurun kendisini savunamayacak durumda olmasıdır (Yıldız, 2023).

Rayner (1997) mobbingin oluşması için beş kriter öne sürmüştür. Bunlar çalışanın mesleki anlamda tehdide maruz kalması, çalışanın kişiliğinin tehdide maruz kalması, izole etme ve yalnızlaştırma yöntemlerinin kullanılması, normalden fazla iş yükü verilmesi ve kişinin hareket kabiliyetinin engellenmesi/azaltılması şeklindedir. Shallcross ve diğerleri (2008), bir davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için çeşitli ölçütler öne sürmüştür. Bunlar arasında düzenli aralıklarla meydana gelen ve zarar verme amacı taşıyan davranışlar, pasif-agresif tutumlar, kusurun hatalıymış gibi hissedilmesi, ayrılmanın ayrılmasıyla sonuçlanma ve mukabele sonrasında stres bozukluğu ya da sağlık sorunlarına yol açma gibi durumlar bulunmaktadır. Leymann ise mobbingin,

mağduriyetin itibarını zedeleyen, iş yerindeki varlığını ve sosyal özelliklerinin olumsuz davranışlarını ya da fiziksel şiddet içeren davranışları kapsadığını ifade etmiştir. (Kaymakcı, 2008).

Mobbing, iş yerlerinde veya örgüt ortamlarında birey ya da belirli bir grup üzerinde sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik taciz, şiddet veya saldırıları ifade eder. Araştırmacılar bu kavramı farklı şekillerde tanımlasa da, mobbingin temelinde psikolojik yıldırma ve zarar verme davranışlarının bulunduğu genel kabul görmektedir. Bununla birlikte, psikolojik şiddet, zorbalık ve mobbing gibi kavramların kesin tanımlamalarını yapmak ve bu durumları kanıtlamak zor olduğu için, evrensel bir tanım oluşturulması mümkün değildir. Bu nedenle, mobbingin sıradan çatışmalardan ayırt edilmesi ve yıldırma davranışı olarak tanımlanmasının önemi vurgulanmaktadır. Mobbingi anlamak için farklı perspektifler ve boyutların dikkate alınması gerekmektedir. Bu çok yönlü yaklaşım, mobbingin daha iyi anlaşılmasını ve etkili şekilde ele alınmasını sağlayabilir (Tetik, 2010).

1.1.1.2. Mobbingin Tarihsel Gelişimi

Mobbingin tarihçesi, insanlığın sosyal yapısının evrimiyle yakından ilişkilidir ve kökenleri antik çağlara kadar uzanmaktadır. Antik dönemde, güçlü bireylerin zayıf olanları ezme eğilimleri, mobbingin temelinde yer alan dinamiklerin ilk örneklerini oluşturmuştur. Orta Çağ'da ise feodal sistemlerde hizmetkârların ve köylülerin efendileri tarafından maruz bırakıldıkları psikolojik şiddet ve adaletsiz muamele, mobbingin erken dönemdeki yansımaları olarak değerlendirilebilir (Hubert ve Veldhoven, 2001). Endüstri Devrimi ile fabrika ortamlarında, işçiler arasında yaşanan çatışmalar ve işverenlerin işçilere yönelik baskıcı tutumları, mobbingin modern anlamdaki gelişimine katkı sağlamıştır. 20. yüzyılın başlarında ise sanayileşme sürecinde işçi sınıfının düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve insanlık dışı muamelelerle karşılaşması, mobbingin sistematik bir biçimde incelenmesine zemin hazırlamıştır. Bu gelişmeler, mobbingin tarihsel ve toplumsal bir olgu olarak ele alınmasını mümkün kılmıştır (Hubert ve Veldhoven, 2001). 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında iş ortamlarında bireysel haklar ve çalışan refahı gibi konulara verilen önem artmış, ancak psikolojik baskı ve şiddet gibi sorunların farkına varılması çok daha sonra gerçekleşmiştir. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında,

alışan sağlığı ve iş yeri psikolojisi konuları bilimsel olarak incelenmeye başlanmış ve mobbing bu kapsamda tanımlanmıştır (Leymann, 1996).

Mobbing psikolojik bir terim olarak ilk kez Konrad Lorenz tarafından ele alınmıştır. 1960'larda Lorenz, kuşlar gibi küçük hayvanlar, kendilerinden daha gl ve yalnız olan bir tilkiye birlikte saldırarak onu uzaklaştırmalarını ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşların, gruptaki en bireyi sudan uzak tutup daha zayıf hale getirmekten sonra fiziksel saldırıda bulunmalarını sağlamak için kullanmıştır (Kılınç, 2010). Bu kavram, daha sonra İsveçli hekim Peter Paul Heinemann tarafından benimsenmiştir. Heinemann, olay arasında gerçekleşen zorbalık ve taciz yayılımının incelendiği ve 1972'de *ocuklar Arasında Grup şiddeti* adlı bir kitap yayımlamıştır. 1976 yılında ise Brodsky, *The Harrased Worker* (Taciz Edilen alışan) adlı eserde bu ünlü iş yerlerindeki ruhsal tacizle saklanmıştır. Brodsky, bu kitabı California'daki "İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu" ve "Nevada Sanayi Komisyonu" tarafından açılan davalardaki iddialardan yola açık yazmıştır. Kavramı, bir kişinin başka birine zarar vermesi, onu yıldırmak, korkutmak veya huzurunu bozarak tepki göstermesini sağlamak amacıyla yapılan davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu davranışlar, kusuru yıpratana ve eziyet eden bir özellik içermektedir (Erkal, 2012).

Kavramın akademik alanda ilk kez kullanılmaya başlandığı 1980'ler, mobbingin bilimsel literatüre yerleşmesi açısından bir dönüm noktasıdır. Heinz Leymann'ın İsveç'te yapmış olduğu kapsamlı çalışmalar, mobbingin bir "psikolojik terör" biçimi olduğunu ortaya koymuş ve bu konunun toplumsal bir sorun olarak ele alınmasına öncülük etmiştir. Leymann'ın çalışmalarında, mobbing davranışlarının çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı üzerindeki etkileri detaylandırılmıştır (Leymann, 1996).

Türkiye'de ise mobbing kavramı, 2000'li yıllardan itibaren akademik ve hukuki alanlarda tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönergeler ve yasal düzenlemeler, mobbingin önlenmesi ve farkındalığın artırılmasını hedeflemiştir (Türkiye Cumhuriyeti alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [CSGB], 2014). Bunun yanı sıra akademik çalışmaların da artış gösterdiği gözlemlenmektedir (Tümkaya, 2008).

1.1.2. Mobbingin Türleri

1.1.2.1. Yatay ve Dikey Mobbing

Mobbing literatürü incelendiğinde dikey ve yatay olmak üzere iki mobbing türünün yaygın olarak gözlendiği ve araştırıldığı görülmektedir. Yatay mobbing, aynı düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleşirken, dikey mobbing, ast-üst ilişkiler çerçevesi ortaya çıkar. Yatay mobbing genellikle meslektaşlar arasında rekabet, kıskançlık ya da dışlama amacı güder (Leymann, 1996). Dikey mobbing ise genellikle bir üst düzey yöneticinin astına yönelik gücünün arttırılması veya bir astın yöneticinin itibarsızlaştırmaya çalışması şeklinde görülür (Einarsen vd., 2003). Yurt içi araştırmalar, Türkiye'deki iş yerlerinde dikey mobbingin daha yaygın olduğunu ve genellikle otoriter yönetim anlayışından kaynaklandığını göstermektedir (Bilgel ve diğerleri, 2006). Özellikle astların, paranın gücünün ve otomasyonun kullanımından kaynaklanan mobbinge maruz kalma oranları dikkat çekicidir. Mobbingin dikey ya da aşırı biçimde gerçekleşmesi, kültürel kültürel ve kalıcı yapısıyla doğrudan kullanılabilir. Hiyerarşik gruplar güçlü olan örgütlerde mobbing genellikle dikey olarak ortaya çıkarken, daha az korunabilen bir yapıya sahip örgütlerde mobbingin Extreme olarak gerçekleşme olasılığı daha yüksektir (Davenport vd., 2014).

1.1.2.1.1. Yatay Mobbing

İş hayatında mobbing denildiğinde, genellikle akla ilk olarak dikey mobbing türü ortaya çıkmaktadır. Ancak son yıllarda “yatay mobbing” kavramı da dikkat çekici bir önem kazanmıştır. Yatay mobbing, özellikle eşit statüdeki bireyler arasında ortaya çıkan bir mobbing türüdür. Bu bağlamda, genellikle aynı seviyelerde veya benzer rollerde bulunan kullanıcılar arasında psikolojik taciz olaylarının yaşandığı gözlemlenmektedir. Yatay mobbing, aynı statüde bulunan bireyler arasında gözlenen bir mobbing türüdür (Tutar, 2004). Tınaz (2006), bu durumu "eşdeğerler arasında mobbing" olarak adlandırmıştır. Bu türde, başarısız olan genellikle kurbanını kendi konumunda bulunan emsalleri arasından seçer. Bunun nedenlerinden biri, işe yeni atanan, terfi eden veya uzmanlığı ve yetenekleriyle dikkat edebilen bir kişinin örgüt gücünü dengeleri değiştirmesi ve bu durumun bir tehdit olarak algılanmasıdır. Örgüt yapısı içerisinde yetki, görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmiş olması nedeniyle, bu tür bireylerin var olan düzen düzeninin bir şekilde görülebilmesi mümkündür. Bu durum, aynı statüdeki iş

arkadaşlarının kıskançlık, nefret gibi olumsuz duygularla mobbingin devam etmesine yol açabilir (Tınaz, 2006). Yatay mobbing iş yerindeki pek çok olumsuz durumun sorumlusu olarak görülmektedir. Yatay mobbing mağduriyetinin, çalışma ortamındaki diğer bireylerden farklılık gösteren “yaş, cinsiyet, memleket, ırk gibi” kişisel sebeplere dayandığı gözlemlenmektedir (Sarioğlu, 2013)

Yatay mobbing vakaları, genellikle rekabetin yoğun olduğu iş ortamlarında veya korunan yapıların belirgin olduğu kurumlarda yaygın şekilde gözlemlenmektedir. Bu tür mobbing, bir çalışanın iş arkadaşları tarafından sürekli eleştirilmesi, asılsız suçlamalara maruz kalması, dedikodu yapılması ya da iş birliğinin kasıtlı olarak engellenmesi gibi davranışlarla kendini gösterebilmektedir. Bu tür tacizlerin sonucunda, hedeflenen bireyin iş performansında düşüş yaşanabilir, duygusal olarak zorlanabilir ve hatta ayrılmanın kesilmesi gerekebilir (Topa ve Moriana, 2013). Yatay mobbingin sonuçları genellikle rekabet, kin ve çeşitli psikolojik sorunlar içermektedir. Bu tür mobbing, düşey mobbinge kıyasla gözlemlenmesi daha güç olduğu için kanıtlanması daha zor ve olası durumlar gizlenebilir (Tutar, 2004).

1.1.2.1.2. Dikey Mobbing

Dikey mobbing, iş hayatında genellikle yöneticiler veya üst pozisyonlardaki kişiler tarafından, astlarına yönelik sistematik ve sürekli olarak kötü muamelede bulunulmasını ifade etmektedir. Dikey mobbing, yalnızca üstlerin astlarına uygulanan bir mobbing türüyle sınırlı değildir. Bu mobbing türü, bir yöneticinin astına yönelik baskıcı ve kötü niyetli davranışlar sergilemesi şeklinde olabileceği gibi, bir astının yöneticisine mobbing uygulaması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Ancak, yöneticiler otoriteyi kullanarak mobbingi daha etkili bir şekilde uygulayan taraf olurlar (Yıldız, 2020).

1.1.2.1.2.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Yukarıdan aşağıya mobbing, çeşitli nedenlere bağlı olarak bir yöneticinin doğrudan çalışana yönelik saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar sergilemesidir (Yılmaz, 2020). Bu tür mobbing kapsamında, çalışanın kontrolünün sona ermesi, başarısızlığın iddia edilmesi, mesleki yeterliliğin sorgulanması, haksız şekilde başka işlerle görevlendirilmesi ya da konuşma çabalarının sürekli eştirilmesine karşı gibi davranışlar yer almaktadır (Rodric, 2016). Bu şekilde rahatsız edici ve kısıtlayıcı tavırlar ile çalışanın hayatını

zorlaştırmak, motivasyonunu sarsmak ve iş akışını aksatmak hedeflenmektedir (Yılmaz, 2020). Yukarıdan aşağıya mobbingin temel nedenleri arasında önyargılar, başarılı astların potansiyel rakip olarak görülebilmesi ya da başarısız olanların baskı altına alınması gibi unsurlar bulunmaktadır (Güngör, 2007).

Birknerová, Zbihlejová ve Droppa (2020) tarafından ele alınan yukarıdan aşağıya dikey mobbing kavramı, liderlik rolüyle ilişkili ve “patronluk” olarak adlandırılmıştır. Bu terim, organizasyonel yapı içerisinde üst düzey yerlerde bulunan kişilerin, genellikle alt düzeydeki kadın kullanıcılara karşı sergilediğı adaletsiz ve zararlı durumları içermektedir.

1.1.2.1.2.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Alt pozisyonda bulunan çalışanların üst pozisyonadaki kişilere yönelik mobbing davranışları, genellikle çeşitli olumsuz eylemleri içermektedir. Bu eylemler arasında üst düzey çalışanlar hakkında asılsız söylentiler yayma, başarıyla tamamlanan işleri üstlere teslim etmeme, 360 derece performans değerlendirmesi sırasında üstlerini olumsuz geri bildirimlerle değerlendirme, işleri son teslim tarihinden sonra teslim etme ve işlerin yapılmasını engelleme gibi davranışlar yaygın olarak görülmektedir. Ayrıca, alt pozisyonlardaki çalışanların üst düzey pozisyonlardaki bireylere karşı birleşerek psikolojik yıldırma uygulamaları da işletmelerde sık karşılaşılan bir durumdur (Tutar, 2004).

Bu mobbingin gerçekteşme olasılığı, diğer mobbing türlerine kıyasla oldukça düşüktür. Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan bir araştırmaya göre, mobbing vakalarının yaklaşık %15’i aşağıdan yukarı mobbing olarak gözlenmiştir. Astların bir araya gelerek üstlerine mobbing uygulandığı bu türde, uygulayıcılar genellikle dedikodu yapmak, sır tutmak, iş süreçlerini yavaşlatmak ve yedekleme işlemleri gibi davranışlar sergilemektedir (Tutar, 2020). Hoel, Cooper ve Faragher (2001) tarafından yirmi dört yöneticiyle yapılan çalışmada, yöneticilerin %6,7’sinin astları tarafından mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Bu bulgu ile mobbingin yalnızca alt düzey çalışanlar arasında değil, zaman zaman üst düzey yöneticilere yönelik olarak da gerçekteşebileceğı anlaşılmaktadır.

1.1.2.2. Gizli Mobbing ve Açık Mobbing

Mobbing ile ilgili bir diğer sınıflandırma açık ve kapalı mobbing kavramlarına dayalıdır. Açık mobbing, mağduriyetin farkında olunduğı ve genellikle saldırganlığın açıkça ortaya

çıkıldığı bir durumdur. Örneğin, bir çalışanın toplantılarında açıkça aşağılanması veya küçümsenmesi bu kategoriye girer (Vartia, 2001). Gizli mobbing ise daha düzenli bir biçimde gerçekleşir ve sıkıntının anlamlandırılmasını zorlaştırır. Dedikodu, bilgi saklama ya da dolaylı dışlama gibi işlemleri içerir (Einarsen vd., 2011).

Türkiye'de gizli mobbing, genellikle iş arkadaşları arasında yaygın bir sorun olarak görülmektedir. Bununla birlikte, açık mobbingin daha çok yönetim kademelerinde yer aldığı belirtilmektedir (Özler vd., 2008).

1.1.2.3. Kısa Süreli ve Uzun Süreli Mobbing

Mobbingin süre faktörüne ilişkin sınıflandırıldığı durumda, kısa süreli ve uzun süreli mobbing olmak üzere iki farklı kavram ifade edilmektedir. Kısa süreli mobbing, genellikle geçici iş yükü artışı, kriz anları veya dönemsel süreçlerde gözlenmektedir. Ancak uzun süreli mobbing, bir çalışanın iş yerinde uzun süreli dışlanma ve tacize maruz kalması durumudur. Bu tür mobbing, çalışanların tükenmişlik sendromu, izolasyon ve dışlanma gibi ciddi sonuçlar yaşamasına neden olabilir (Leymann, 1996; Hoel ve Salin, 200).

Türk iş akışında uzun süreli mobbingin daha yaygın olduğu ve bunun genellikle kalıcı güç ilişkileri ve kültürel dinamiklerle bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Tınaz, 2006).

1.1.3. Mobbingin Etkileri

Mobbing ve mobbingin sonuçları üzerine yapılan araştırmalara göre, mobbingin yalnızca mağduru değil, aynı zamanda mağdurun ailesini, çalıştığı örgütü ve toplumu da etkilediği vurgulanmaktadır (Çögenli ve Asunakutlu, 2016). Bu durum, mobbingin birey üzerindeki psikolojik, fiziksel ve sosyal etkilerinin daha geniş bir çerçevede toplumun farklı alanlarına nasıl yayıldığını ortaya koymaktadır. Mağdurların yaşadığı travmalar sadece kişisel düzeyde değil, aynı zamanda onların etkileşimde bulundukları çevreler üzerinde de ciddi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu etkiler, örgütlerin verimliliğini, toplumsal ilişkileri ve aile içi dinamikleri de zayıflatabilir.

Mobbing mağdurları, sistematik olarak maruz kaldıkları ve uzun bir döneme yayılan psikolojik taciz davranışlarının sonucunda, örgüt içerisinde izole olabilmekte, psikolojik sorunlar ve bedensel sağlık problemleri yaşayabilmektedirler. Bu süreç, mağdurların işlerini kaybetmesine ve hatta istihdam edilebilirliklerini yitirmelerine yol açabilmektedir

(Kılınç, 2010). Leymann (1990), mobbingin yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgüt düzeyinde de ciddi etkiler yaratabileceğini vurgulamaktadır. Mobbinge uğrayan bireyler, iş yerindeki sosyal ilişkilerde izolasyon yaşayarak profesyonel yaşamlarından uzaklaşabilir ve kişisel sağlığı üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler oluşabilir. Bu durum, mağdurların iş güvencelerini, psikolojik iyilik hallerini ve gelecekteki kariyer olanaklarını tehlikeye atmaktadır (Gürhan ve Kaya, 2014).

Sürekli kötü muamele, tehditler veya hakaretler altında kalan bireyler, hem fiziksel hem de psikolojik olarak çöküş yaşayabilirler ve bu durum uzun vadeli sağlığı tehdit edebilir. Mobbing mağdurlarında görülen bu belirtiler, bireyin günlük yaşamını, ilişkilerini ve ruh sağlığını olumsuz etkileyerek sosyal izolasyon ve umutsuzluk hissine yol açabilir (Tınaz, 2011).

1.1.3.1. Psikolojik Etkileri

Mobbingi psikolojik etkileri çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Mobbinge maruz kalan bireylerde süreç içerisinde uyku bozuklukları, yeme bozuklukları ve psikosomatik yakınmalar gibi belirtiler görülebilmektedir. Bu tür bozukluklar, bedensel olarak halsizlik, iştahsızlık, yüksek tansiyon ve mide şikayetleri gibi sorunlara yol açarken, zihinsel düzeyde unutkanlık, dikkat ve odaklanmada zorluklar, çevreye karşı aşırı uyarılmışlık gibi problemler yaratabilir. Ayrıca, öfke nöbetleri, depresif ruh halleri ve ağır depresif bozukluklar gelişebilir. Birey, çevresinden yeterli desteği alamadığında yaşadığı bu olumsuz ruh halinin anksiyete bozukluğuna dönüşmesi ve panik atakların görülmesi olasıdır (Gürhan ve Kaya, 2014).

Mobbing mağdurlarında, depresyon, panik atak nöbetleri, hipertansiyon, odaklanma problemleri gibi belirtiler sıklıkla görülmektedir. Ayrıca, daha ağır vakalarda, stresin etkisiyle posttravmatik stres bozukluğu (PTSB) gelişebilir (Tınaz, 2011). Bu belirtiler, mobbingin birey üzerinde yarattığı psikolojik ve fizyolojik etkilerin geniş bir yelpazeye yayıldığını ve bu etkilerin, kişinin günlük yaşamını ve sağlığını ciddi şekilde olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Posttravmatik stres bozukluğu, yaşanan travmatik deneyimlerin uzun vadeli bir sonucu olarak ortaya çıkabilir ve tedavi edilmediğinde daha karmaşık psikolojik sorunlara yol açabilir (Dimsdale, 2008).

Ayrıca, mobbinge maruz kalan kişilerde huzursuzluk, kaygı, bitkinlik, ağlama krizleri, ani öfkelenme, unutkanlık, alınganlık, içine kapanma, yaşamak istememe, sevdiği

şeylerden haz almama gibi davranış ve düşünce değişiklikleri görülebilir. Şiddet ve tacizin yoğun olduğu durumlarda ise mağdurda intihar düşüncesi ortaya çıkabilir (Çobanoğlu, 2005). Sonuç olarak mobbinge maruz kalan ve travmatik bir deneyim yaşayan bireyler bedensel, bilişsel ve ruhsal sıkıntıları aşmakta zorlanabilir (Gürhan ve Kaya, 2014).

1.1.3.2. Fiziksel Etkiler

Mobbing her ne kadar fiziksel bir şiddet türü olmasa da yarattığı olumsuz etki zaman zaman mağdurun fiziksel sağlığının bozulması olarak da tezahür edebilmektedir (Dimsdale, 2008; Catley ve diğerleri, 2013). Mobbingin mağdur üzerindeki etkisi, yalnızca doğrudan psikolojik tacizle sınırlı kalmaz; aynı zamanda profesyonel ve sosyal çevresindeki negatif etkiler, mağdurda stres birikmesine yol açarak fiziksel sağlık sorunlarını tetikleyebilir. Bu stres birikimi, bağışıklık sisteminin zayıflamasından, uyku bozukluklarına, mide rahatsızlıklarına, hipertansiyon gibi fiziksel problemlere kadar geniş bir yelpazede sağlık sorunlarına neden olur. Dolayısıyla, mobbingin sadece psikolojik değil, fiziksel sağlık üzerinde de derin ve uzun süreli etkileri olabilir. Mobbing mağduru bireyler, uzun süreli ve yoğun bir stresle karşı karşıya kalmakta olup, bu durum çeşitli semptomlara yol açabilmektedir. Mobbinge uğrayan bireylerde görülen fiziksel belirtileri, ilgili organ ve/veya sistemlere göre şu şekilde sıralamak mümkündür (Tınaz, 2012):

Sinir Sistemi:

- Baş ağrıları, migren, uyku bozuklukları
- Dikkat eksikliği, unutkanlık, odaklanma güçlüğü
- Sinirlilik, aşırı tepki verme, aşırı uyarılmışlık hali

Sindirim Sistemi:

- Mide bulantısı, karın ağrıları, sindirim problemleri
- İştah kaybı, yeme bozuklukları, kilo kaybı veya aşırı kilo alımı
- Kabızlık veya ishal

Kardiyovasküler Sistem:

- Yüksek tansiyon, çarpıntı, kalp çarpıntıları
- Nefes darlığı, göğüs ağrıları

Kas-İskelet Sistemi:

- Kas ağrıları, sırt ağrıları, boyun ve omuz ağrıları
- Kas gerginliği, eklem problemleri

Bağıışıklık Sistemi

- Bağıışıklık sisteminin genel olarak zayıflaması ve kişinin sık sık hastalanması

Cilt:

- Deri döküntüleri, kaşıntı, ciltte hassasiyet

Gözler:

- Göz kararması
- Görüş bulanıklaşması

1.1.3.3. Sosyal Etkiler

Leymann'a (1990) göre mobbinge uğrayan kişiler, sosyal, sosyo-psikolojik ve psikolojik düzeyde çeşitli tepkiler verebilirler. Sosyal tepkiler, sosyal izolasyon, damgalanma, gönüllü olarak işten ayrılma ve sosyal uyumsuzluk gibi davranışları içerebilir. Sosyo-psikolojik tepkiler, bireylerin herhangi bir sorunla başa çıkma güçlerini kaybetmelerine yol açabilir. Psikolojik tepkiler ise, umutsuzluk, çaresizlik, büyük öfke duygusu, yasal yolların eksikliğine yönelik öfke ve aşırı kaygı gibi duygusal reaksiyonları kapsar. Bu tepkiler, mobbingin birey üzerindeki derin etkilerini ve yaşam kalitesine yönelik ciddi tehditleri ortaya koymaktadır. Mağdurlar, zamanla bu tepkilerle başa çıkmakta zorlanabilir ve hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında büyük değişiklikler yaşayabilirler.

Mobbing, bireyin kendine olan güvenini kaybetmesine ve manevi bir çöküntü içine düşmesine yol açar. Mağdur, tükenmişlik duygusuyla potansiyelinin engellendiğini, hareketlerinin kısıtlandığını, isteklerinin bastırıldığını ve alay edildiğini fark ettiğinde özsaygısını yitirir. Bu süreç, mağdurun kendine yabancılaşmada zirveye ulaşmasına neden olur ve işyeri çevresi, sosyal çevresi ve ailesiyle olan ilişkilerine ciddi zararlar verir (Erdem, 2014).

Mobbing mağduru, yaşadığı psikolojik zarar ve sürekli tedirginlik nedeniyle çevresine karşı önyargılı yaklaşabilir. Sıkıntılı durumunu çevresine yansıttıkça, sergilediği depresif davranışlar nedeniyle ailesi ve arkadaşları ondan uzaklaşmaya başlayabilir. Mağdur, kendine olan güvenini her yönden kaybettiği için şaşkınlık yaşar, beceriksizleşir ve korku,

utanç, çekingenlik gibi duygularla baş etmek zorunda kalır. Bu sorunlar, mağdurun ailesini, sosyal ilişkilerini ve iş ortamını olumsuz etkiler (Öztürk vd., 2015). Mağdur, zamanla sosyal ortamlardan uzaklaşır, randevularını unutur ve ailesinden kopar. Sebepsiz yere saldırgan davranışlar sergileyebilir ve olaylar karşısında verdiği tepkiler aşırı duygusal hale gelebilir. Çevresine duyduğu kuşku, aile üyeleri ve eşler arasında kavgalara neden olabilir ve hatta ailelerin parçalanmasına yol açabilir (Öztürk vd., 2015).

1.1.3.4. Örgütsel Etkileri

Mobbing süreci, örgütün tüm kademelerine etki ederek, üstlerden astlara kadar geniş bir alanda olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu süreç, örgütte çatışma ve karışıklığın oluşmasına, huzursuzluğun artmasına neden olur. Böyle bir ortam hem iş kalitesini hem de iş verimini düşürürken, bireylerin örgütsel bağlılıklarını da zayıflatır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Çatışma ortamından kaçmak isteyen çalışanlar, daha iyi koşullara sahip iş yerlerinde çalışmak için fırsatlar aramaya başlar. Bu durum, örgütte iş gücü devir oranını artırırken, yetişmiş ve tecrübeli çalışanların kaybına yol açar. Bunun sonucunda, yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi için maliyetler artar. Ayrıca, mobbing sürecinin örgütte yaşanması, örgütün dışarıdaki imajını olumsuz etkileyerek, güvenilirliğini ve itibarını zedeleyebilir (Atman, 2012).

Mobbing mağdurlarının fiziksel ve ruhsal sağlıkları bozulabileceği gibi, yaşadıkları kaygı ve stres nedeniyle aile ilişkilerinde de sorunlar yaşayabilirler. Bu durum, çalışma arkadaşları ve örgütlerine yönelik güven kaybına yol açabilir (Duffy ve Yamada, 2018). Mobbing mağdurları, çalıştıkları örgütten memnun olsalar dahi, meslekleri, yaptıkları iş, yöneticileri ve meslektaşları ile ilgili memnuniyetsizlik yaşar ve fırsatları olsa mesleklerini değiştirme eğiliminde olabilirler (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Mobbing uygulayan kişi genellikle örgütsel anlamda kurbandan daha üst bir konumda bulunur. Mobbing sürecinde mağdur, örgüte olan etkisini, meslektaşlarına yönelik saygısını, karar verme gücünü, özgüvenini, sağlığını, arkadaşlıklarını, işle ilgili hevesini ve itibarını kaybedebilir. Bu durum, yalnızca bireysel sağlık ve psikolojik durum üzerinde değil, aynı zamanda örgütsel yapı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurur. Mağdurlar, kendi yeteneklerini ve değerlerini sorgulamaya başlar, bu da örgütsel performanslarını ve iş tatminlerini ciddi şekilde etkiler (Ege, 2000).

Mobbing, örgütsel bir hastalık olarak kabul edilir ve mobbinge maruz kalan kurbanlar, örgütsel anlamda ciddi performans düşüklüğü yaşar. Bu kişilerde işe geç kalmalar, hastalık izinleri ve mesleğe bağlı hastalıklar gibi durumlar sıkça görülebilir (Tınaz, 2006). Mobbing, örgütlerde çeşitli şekillerde kendini gösterebilir; bunlar arasında işle ilgili istismar, duygusal istismar, uygunsuz çalışma ortamı, denetimsel istismar, iş yerinde şiddet, psikolojik şiddet, nezaketsiz çalışma ortamı ve düşmanca çalışma ortamı bulunur (Duffy ve Yamada, 2018). Bu tür olumsuz ortamlar, bireylerin verimliliğini düşürür ve örgütsel yapının bozulmasına neden olabilir. Mobbing, sadece bireyleri değil, örgütün genel sağlığını da tehdit eden ciddi bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Mobbing, örgütün imajı açısından da ciddi bir sorundur. Örgütte yaşanan sorunların örgütün üyeleri tarafından özel hayatlarında konuşulması ve üçüncü şahıslarla paylaşılması, örgütün itibarı ve saygınlığına zarar verebilir. Bu tür bilgiler, dışarıya sızarak örgütün güvenilirliğini zedeler ve çalışanlar arasında güvensizlik yaratabilir. Ayrıca, mobbingin örgüte psikolojik ve ekonomik maliyetleri de bulunmaktadır (Tınaz, 2006):

Psikolojik Maliyetler:

- Çalışanlar arasında moral bozukluğu ve iş tatminsizliği
- Yüksek düzeyde stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik problemler
- Artan iş gücü kaybı ve çalışan devir oranı

Ekonomik Maliyetler:

- İşe devamsızlık ve hastalık izinlerinin artması
- Verimlilik kaybı ve düşük performans
- Yüksek iş gücü kaybı nedeniyle yeni çalışan alım ve eğitim masrafları

1.1.4. Kamu ve Özel Sektörde Mobbing

Mobbing, hem kamu hem de özel sektörde çalışanların karşı karşıya kalabileceği yaygın bir sorundur. Her iki sektörün kendine özgü yapısal, kültürel ve yönetsel özellikleri, mobbing davranışlarının niteliğini ve yaygınlığını etkileyebilir. Kamu sektöründe mobbing genellikle hiyerarşik yapının etkisiyle üst yöneticilerden alt kademe çalışanlara doğru bir yönelim gösterirken, özel sektörde daha çok rekabet ve performans baskısı kaynaklı mobbing davranışları ortaya çıkabilir.

1.1.4.1. Kamu Sektöründe Mobbing

Kamu sektörü, genellikle ağır hiyerarşik yapısı ve geleneksel yönetim anlayışıyla mobbing davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir. Araştırmalar, kamu sektöründe çalışanların daha uzun süreli ve daha yoğun mobbing davranışlarına maruz kaldığını ortaya koymuştur (Tınaz, 2006). Bunun temel sebeplerinden biri, kamu kurumlarındaki katı yönetim yapısı, çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği ve genellikle aşırı merkeziyetçi karar alma mekanizmalarıdır (Erdem, 2014).

Leymann'a (1990) göre, kamu sektöründeki çalışanların çoğu, görevlerini yerine getirirken daha bürokratik engellerle karşılaşmakta ve bu engeller, mobbing davranışlarının ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır. Kamu kurumlarında özellikle performans ölçümü zorlukları ve kariyer ilerlemesindeki adaletsizlikler mobbinge zemin hazırlayabilmektedir (Zapf ve Gross, 2011).

Kamu sektöründe mobbing davranışları genellikle:

- Görevlerin kısıtlanması ya da yetkilerin azaltılması,
- Sürekli eleştirilere maruz kalma,
- Görevden alınma ya da sürgün edilme gibi cezalandırıcı uygulamalar şeklinde görülmektedir (Ataman, 2012).

Bu davranışlar, kamu sektörü çalışanlarının iş tatminini ve performansını düşürmekte, uzun vadede hem bireysel hem de kurumsal zararları beraberinde getirmektedir.

1.1.4.2. Özel Sektörde Mobbing

Özel sektörde mobbing, genellikle yoğun rekabet ortamı, hedef odaklı yönetim anlayışı ve performans baskısı nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İş yerindeki hedeflerin şaşmaz bir şekilde yerine getirilmesi talebi, çalışanlar üzerinde baskı yaratmakta ve bu durum mobbing davranışlarını tetikleyebilmektedir (Hoel ve Cooper, 2000).

Araştırmalar, özel sektörde mobbingin genellikle:

- Performans odaklı eleştirilerle baskı oluşturma,
- Çalışanları şirket içerisinde izole etme,
- Gereksiz yere fazla iş yükü yüklenmesi,
- İşten çıkarma tehdidiyle kontrol altında tutma gibi davranışlar olarak görüldüğünü göstermiştir (Duffy ve Yamada, 2018).

Özel sektörde mobbing, genellikle çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyerek, iş gücü kaybına ve ekonomik zararlara yol açabilmektedir (Einarsen vd., 2003). Rekabet baskısı altındaki çalışanlar, mobbing davranışlarına daha çok maruz kalmakta ve bu durum, şirketin genel çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Namie ve Namie, 2009).

1.1.4.3. İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Konulu 2025/3

Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan 2025/3 sayılı Genelge, iş yerlerinde çalışanların psikolojik sağlığını korumaya ve çalışma yaşamında insan onurunu esas alan bir yaklaşımı yaygınlaştırmaya yönelik önemli bir politika belgesi niteliğindedir. Genelgede, iş yerlerinde sistematik biçimde tekrarlanan aşağılayıcı, dışlayıcı, küçümseyici ve yıldırıcı davranışların bireyin kişilik haklarını zedelediği, çalışma motivasyonunu düşürdüğü ve kurumsal verimliliği olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Bu nedenle, psikolojik taciz (mobbing) eylemlerinin önlenmesi ve bu tür durumlarla karşılaşan çalışanların korunması amacıyla kurumsal ve yasal düzenlemelerin titizlikle uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Resmi Gazete, 2025). Genelge kapsamında, ilgili kamu kurumları ile işverenler, çalışanların psikolojik tacize maruz kalmalarını engelleyecek önleyici stratejiler geliştirmekle yükümlü tutulmaktadır. Özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı öncülüğünde oluşturulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun yeniden yapılandırılmasıyla birlikte, akademisyenlerin ve ilgili kamu temsilcilerinin katılımıyla politika geliştirme, araştırma yapma ve kamuoyunu bilgilendirme faaliyetlerinin sistematik biçimde yürütüleceği belirtilmektedir. Ayrıca, işverenler ve yöneticilerin iş yerlerinde psikolojik tacize neden olabilecek uygulamaları tanımlamaları, bu tür davranışları önlemek adına iç düzenlemeler yapmaları ve çalışanları bilinçlendirmeye yönelik eğitim ve bilgilendirme etkinlikleri düzenlemeleri beklenmektedir (Resmi Gazete, 2025).

Bunun yanı sıra, psikolojik taciz iddialarının araştırılması sürecinde gizlilik, kişisel verilerin korunması ve özel hayata saygı ilkelerine azami özen gösterilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde psikolojik tacizi önleyici hükümlere yer verilmesi, ALO 170 hattı üzerinden psikolog desteği sağlanması ve tüm kamu kurumlarının bu konuda iş birliği içinde çalışması gerektiği, genelgenin temel ilkeleri

arasında yer almaktadır. Söz konusu belge, Türkiye’de iş yerlerinde psikolojik tacize karşı kurumsal farkındalık oluşturulması, önleme politikalarının yaygınlaştırılması ve mağdur çalışanların desteklenmesi açısından önemli bir normatif çerçeve sunmaktadır (Resmi Gazete, 2025).

1.2. Engellilik ve Çalışma Hayatı

Bu bölüm; engellilik kavramları ve çeşitleri, çalışma hayatında engelliler ile engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar başlıklarında sunulacaktır.

1.2.1. Engellilik Kavramı ve Çeşitleri

1.2.1.1. Engellilik Kavramı

Engellilik, bireyin fiziksel, zihinsel, duyuşsal veya ruhsal işlevlerinden birinde veya birden fazlasında önemli derecede kayıpların olması durumunu ifade eder (WHO, 2021). Bu durum, bireyin günlük yaşam aktivitelerini sürdürme kapasitesini ve toplumsal katılımını etkileyebilir. Engellilik, hem bireyin kişisel deneyimlerini hem de toplumun bireye sunduğu olanakları etkileyen çok boyutlu bir kavramdır. Dolayısıyla, bu durum yalnızca bir sağlık sorunu olarak değil, aynı zamanda sosyal bir olgu olarak ele alınmalıdır (Shakespeare, 2006).

Engellilik kavramı, tarihsel süreçte farklı şekillerde ele alınmıştır. Antik dönemde "kusur" olarak görülen engellilik, modern zamanlarda bireysel ve toplumsal bir sorumluluk alanı olarak kabul görmeye başlamıştır (Barnes ve Mercer, 2010). Örneğin, Antik Yunan ve Roma dönemlerinde engelli bireyler genellikle dışlanmış veya toplumun alt kademelerine itilmiştir. Ancak Rönesans ve Aydınlanma dönemlerinde, engellilik daha çok tıbbi bir sorun olarak ele alınmış, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise sosyal model ön plana çıkmıştır (Oliver, 1990).

Türkiye’de engellilik, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile düzenlenmiş ve bireylerin topluma eşit katılım haklarını sağlamak için çeşitli politikalar geliştirilmiştir. Fiziksel, duyuşsal, zihinsel, ruhsal yetilerinin eksikliği yada tamamen kaybı sebebiyle çevre koşullarına etkin bir biçimde entegrasyon yaşamakta zorlanan, bu anlamda kısıtlanan kişiye engelli denilmektedir (Resmî Gazete, 2005). Ayrıca, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nde (CRPD) de engellilik, bireylerin fiziksel ve sosyal çevrelerindeki engellerle ilişkilendirilerek ele alınmaktadır (United Nations, 2006). Bu

yaklaşım, engelliliğin yalnızca bireysel bir sorun olmadığını, aynı zamanda toplumsal yapıların bir sonucu olduğunu vurgular.

Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması'na (ICF) göre engellilik, bireyin işlevselliğini etkileyen sağlık koşulları ve çevresel faktörler arasındaki etkileşim olarak tanımlanır (WHO, 2001). Bu tanım, engelliliği yalnızca tıbbi bir durum olarak değil, aynı zamanda sosyal bir deneyim olarak görmeyi teşvik eder. Örneğin, tekerlekli sandalye kullanan bir birey için yalnızca fiziksel engel değil, kaldırım rampalarının eksikliği gibi çevresel engeller de önemli bir sorun teşkil eder (Imrie, 2012).

Engellilik, literatürde medikal boyutlarıyla açık bir şekilde tanımlanmış olsa da derinlemesine incelendiğinde çok katmanlı bir olgu olduğu görülmektedir. Toplum içinde azınlık bir grup olarak değerlendirilen engelli bireyler, sosyal boyutta neredeyse tüm dünyada ötekileştirmeye maruz kalmış, mevcut imkânları kullanmaları zorlaştırılmış ve yalnızca yaşadıkları fonksiyon kaybı ile sınırlı kalmayarak çevresel faktörler nedeniyle yaşamları daha da karmaşık bir hâl almıştır. Refah düzeyi yüksek ülkelerdeki verilere bakıldığında bile, engelli bireylerin topluma birey kimlikleriyle tam anlamıyla dahil olma oranlarının düşük olduğu dikkat çekmektedir (Ercan, 2018). Bu bağlamda, engelliliği yalnızca tanımsal bir çerçevede ele almak yeterli olmayıp, kavramın sosyo-kültürel, sosyo-ekonomik ve sosyo-politik boyutlarıyla birlikte değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Engelliliği sosyolojik bir perspektiften incelemek, bu alanda daha net ve kapsamlı çıkarımlar yapmayı mümkün kılacaktır. Ayrıca, engellilik kavramı yalnızca fonksiyonel kısıtlılıkları içermekle kalmaz; aynı zamanda bireylerin toplumsal kimliklerinin engellenmesini veya baskılanmasını da ifade eder. Engelli bireyler, yaşam aktivitelerini sınırlandırıcı koşullar altında, belirgin bireysel yetenek ve güç kısıtlılıkları ya da zihinsel ve fiziksel bozukluklarla mücadele eden kişilerdir. Özür ya da engel, bireylerin toplumsal ve duygusal davranışlarında gözlemlenen sapma olarak tanımlanabilir (Burcu, 2015).

Türkiye'de engellilik algısının toplumsal temellerine dair yapılan araştırmalar, insanların engelliliği genellikle bireysel bir sorun olarak algıladığını ancak bu algının eğitim ve farkındalık çalışmaları ile değiştirilebileceğini göstermektedir (Öztürk, 2021). Özellikle medya yoluyla engelli bireylerin başarı hikayelerinin öne çıkarılması, toplumda daha kapsayıcı bir bakış açısının geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Engellilik konusunda yapılan ulusal tezler ve makalelerde, engelli bireylerin yaşadığı sosyal dışlanma, eğitimde

karşılaştıkları sorunlar ve istihdamdaki ayrımcılık sıklıkla ele alınmıştır. Örneğin, Yılmaz (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, Türkiye'deki engelli bireylerin toplumsal yaşamda karşılaştıkları en büyük sorunlardan birinin fiziksel çevredeki erişilebilirlik eksikliği olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, Kaya (2020), engelli bireylerin aileleriyle olan ilişkilerinin ve sosyal destek mekanizmalarının bu bireylerin toplumsal entegrasyonundaki önemini vurgulamıştır.

1.2.1.2. Engellilik Çeşitleri

Engellilik durumu, belirli nedenler doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenler; anne karnında, doğum esnasında, doğum sonrasında veya çevresel faktörlerin etkisiyle gerçekleşebilir. Örneğin, savaşın insanlar üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler, birçok bireyin bir anda engelli durumuna düşmesine yol açabilir. Benzer şekilde, yanlış kullanılan bir ilaç, bebeğin anne karnında engelli olarak gelişmesine sebep olabilir. Doğum sırasında yapılan hatalı bir müdahale ise bebeğin engelli hale gelmesine neden olabilir. Bu ve benzeri birçok faktör, engellilik durumunun ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Sönmez, 2019).

1.2.1.2.1. Fiziksel Engellilik

Fiziksel engellilik, bireyin hareket, güç, denge veya dayanıklılık gibi fiziksel yeteneklerinde sınırlılık yaşaması durumudur. Bu engellilik türü, doğuştan gelen durumlar (örneğin, spina bifida) veya sonradan edinilen yaralanmalar (örneğin, omurilik hasarı) nedeniyle ortaya çıkabilir (Barnes ve Mercer, 2010). Amerikan Engelliler Yasası'na (ADA) göre, fiziksel engelli bireyler, çevresel erişilebilirlik ve teknolojik desteklerle günlük yaşamlarını kolaylaştırabilir (ADA, 1990).

Fiziksel engellilik, bireyin bağımsız yaşamını doğrudan etkileyebilir. Örneğin, tekerlekli sandalye kullanan bireyler, uygun düzenlemeler olmadığında kamusal alanlara erişimde büyük zorluklar yaşayabilir (Imrie, 2012). Türkiye'de yapılan bir çalışmada, fiziksel engelli bireylerin istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu ve bu durumun sosyal dışlanmaya yol açtığı belirtilmiştir (Arıkan ve ark., 2018). Bunun yanı sıra, fiziksel engellilik yaşayan bireyler için spor faaliyetlerine katılımın psikolojik ve sosyal faydaları üzerine yapılan araştırmalar, bu tür etkinliklerin bireylerin yaşam kalitesini artırabileceğini göstermektedir (Fitzgerald ve Kirk, 2009). Bu bağlamda, el, kol, ayak,

bacak, parmak ve omurga ile ilgili rahatsızlıklar; uzuvlarda kısalık, eksiklik, fazlalık veya yokluk; hareket kısıtlılıkları, şekil bozuklukları, kas zayıflıkları, kemik hastalıkları, belirtileri ile Serebral Palsi ve Spina Bifida gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002).

Bir başka araştırma, fiziksel engelliliğin bireyin psikolojik sağlık üzerindeki etkilerini ele almıştır. Çalışmaya göre, engellilik durumu bireylerde depresyon ve anksiyete düzeylerini arttırabilmektedir. Ancak fiziksel aktiviteye erişim ve sosyal destek mekanizmaları bu olumsuz etkileri önemli ölçüde azaltma potansiyelindedir (Douglas ve ark., 2009). Ayrıca, Türkiye'de fiziksel engelli bireylerin yaşadığı sorunlara dair yapılan bir başka araştırma, bireylerin toplumsal yaşamda karşılaştığı en büyük engelin ulaşım ve mimari düzenlemelerle ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Çelik vd., 2017).

1.2.1.2.2. Zihinsel Engellilik

Zihinsel engellilik, bireyin bilişsel işlevlerinde önemli derecede sınırlılıkların olması durumudur. Bu engellilik türü, genellikle öğrenme, problem çözme, iletişim ve adaptasyon becerilerini etkiler (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD], 2010). Örneğin, Down sendromu, zihinsel engelliliğin yaygın bir örneğidir ve bireylerin sosyal ve eğitimsel desteğe daha fazla ihtiyaç duymasına neden olabilir.

Zihinsel engel, bireylerin öğrenme yeteneklerinin seviyesine göre hafif, orta, ağır ve çok ağır olmak üzere dört kategoriye ayrılarak sınıflandırılabilir (Kirk ve Gallagher, 1986). Zihinsel engelli bireylerin eğitim hakları, özel eğitim programlarıyla desteklenmektedir. Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı, bu bireylerin topluma kazandırılması amacıyla özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezleri kurmuştur (MEB, 2020). Ayrıca, zihinsel engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli projeler geliştirilmektedir (ILO, 2019). Örneğin, Avrupa Birliği destekli bazı projeler, zihinsel engelli bireylerin işyerlerindeki performansını artırmayı ve toplumla bütünleşmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (European Commission, 2020).

Zihinsel engellilik, bireyin zekâ işlevlerinin tam anlamıyla yerine getirilememesinden kaynaklanmaktadır. Bu eksiklik, kişinin yaşamını yönetme becerisini zayıflatabilir veya tamamen ortadan kaldırabilir. Ayrıca, bu durum bireyin çevresiyle olan etkileşiminin azalmasına yol açabilir (Murat, 2009). Bir diğer çalışma, zihinsel engelli bireylerin

ailelerinin yaşadığı zorluklara odaklanmıştır. Araştırmaya göre, bu bireylerin bakımı, aile üyeleri üzerinde önemli bir duygusal ve ekonomik yük oluşturabilmektedir. Bu nedenle, ailelere yönelik destek programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2021). Öztürk ve Yıldız (2019) tarafından yapılan bir araştırmada ise zihinsel engelli çocukların eğitim süreçlerinde öğretmenlerin karşılaştığı sorunlar ele alınmış ve bu süreçte daha fazla kaynak sağlanması gerektiği belirtilmiştir.

1.2.1.2.3. Ruhsal Engellilik

Ruhsal engellilik, bireyin ruh sağlığı sorunları nedeniyle günlük yaşam aktivitelerinde ve sosyal etkileşimlerde zorluk yaşamasıdır. Depresyon, bipolar bozukluk, anksiyete bozuklukları ve şizofreni gibi durumlar bu kategoriye girer (National Institute of Mental Health [NIMH], 2022). Ruhsal engellilik, bireyin yalnızca bireysel sağlığını değil, aynı zamanda aile ve toplum üzerindeki etkilerini de kapsar.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, dünya genelinde her dört kişiden biri hayatının bir döneminde ruhsal bir bozukluk yaşayacaktır (WHO, 2020). Bu durum, ruhsal engellilik konusundaki farkındalığın artırılması ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Türkiye'de ruh sağlığı hizmetleri, genellikle devlet hastaneleri ve özel sağlık kurumları aracılığıyla sağlanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021).

Bir diğer önemli konu, ruhsal engelli bireylerin iş gücüne katılımıdır. Araştırmalar, ruhsal engelliliğin işyerlerinde damgalamaya ve ayrımcılığa yol açtığını göstermektedir. Bu durumun önüne geçmek için işverenlerin farkındalık eğitimleri alması ve işyerinde destekleyici politikaların uygulanması önerilmektedir (ILO, 2019). Ayrıca, ruhsal engelli bireylerin yaşadığı damgalanma ve ayrımcılığın toplumda derin kökleri olduğu, bu durumun bireylerin sosyal izolasyonuna yol açtığı belirtilmiştir (Kaya vd., 2018).

1.2.1.2.4. Görme Engellilik

Görme engellilik, bireyin görme duyusunda kısmi veya tam kayıp yaşamasıdır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, 2020 itibarıyla dünya genelinde yaklaşık 2,2 milyar insan görme bozukluğu yaşamaktadır ve bu bozuklukların %50'sinden fazlası önlenabilir durumdadır (WHO, 2020). Görme engelliliği, bireyin çevresindeki görsel unsurları ya sınırlı bir şekilde ya da hiç algılayamaması durumudur. Bunun yanı sıra, bireyin gördüğü görselleri

farklı bir biçimde algılaması da bir görme engeli türü olarak değerlendirilmektedir. Renk körlüğü ve gece körlüğü bu duruma örnek olarak verilebilir (Ölmezoğlu, 2015).

Engelliler Araştırması'na (2002) göre, Türkiye'de "görme engelliler" terimi, tam veya kısmi görme kaybı ya da bozukluğu bulunan bireyleri tanımlamaktadır. Bu tanım çerçevesinde, göz protezi kullananlar ile renk körlüğü veya gece körlüğü (tavuk karası) gibi durumlara sahip bireyler de görme engelliler kategorisinde değerlendirilmektedir. Görme engelli bireyler, genellikle "az görenler" ve "körlük" olmak üzere iki ana gruba ayrılmaktadır. Yasal düzenlemelere göre, az gören bireyler, gerekli tüm düzenlemelere rağmen görme keskinliği 20/70 ile 20/200 arasında olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Görme engelli bireylerin yaşam kalitesini artırmak için Braille alfabesi, rehber köpekler ve teknolojik cihazlar gibi çeşitli araçlar geliştirilmiştir. Örneğin, Türkiye'de Altı Nokta Körler Derneği, görme engelli bireylerin haklarını savunmak ve destek hizmetleri sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir (Altı Nokta Körler Derneği, 2022). Görme engellilik üzerine yapılan ulusal bir çalışmada, bireylerin günlük yaşamda karşılaştığı en büyük zorluklardan birinin eğitim materyallerine erişim olduğu belirtilmiştir (Çelik vd., 2017). Bunun yanı sıra, görme engelli bireylerin istihdama katılım oranlarını artırmak amacıyla yürütülen projelerin etkili olduğu gözlemlenmiştir (Kaya, 2020).

1.2.1.2.5. İşitme Engellilik

İşitme engellilik, bireyin duyma yeteneğinde kısmi veya tam kayıp yaşaması durumudur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, dünya genelinde yaklaşık 430 milyon insan işitme kaybı yaşamaktadır ve bu sayı, yaşlanma ve çevresel faktörlerle giderek artmaktadır (WHO, 2021). İşitme engellilik, bireylerin iletişim becerilerini ve sosyal ilişkilerini önemli ölçüde etkileyebilir.

İşitme engelliliğin etkilerini hafifletmek için işitme cihazları, koklear implantlar ve işaret dili gibi araçlar ve yöntemler kullanılmaktadır (Marschark ve Hauser, 2012). Türkiye'de işitme engelli bireyler için özel eğitim okulları ve rehabilitasyon merkezleri faaliyet göstermektedir. Ayrıca, Türk İşaret Dili'nin (TİD) yaygınlaştırılması ve farkındalık kampanyalarının artırılması bu bireylerin toplumsal entegrasyonunu desteklemektedir (Öztürk, 2011). Araştırmalar, işitme engelli bireylerin eğitime erişimde karşılaştıkları en büyük sorunlardan birinin, öğretmenlerin işaret diline yeterince hakim olmaması olduğunu göstermektedir (Kaya ve Yıldırım, 2021). Ek olarak, işitme engelli bireylerin

iş gücüne katılımını teşvik etmek için ulusal ve uluslararası projelerin hayata geçirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (ILO, 2019).

1.2.1.2.6. Dil ve Konuşma Engellilik

Konuşma ve ifade sınırlılığı olarak tanımlanan bu durum, Türkiye Engelliler Araştırması (2002) kapsamında, dil ve konuşma engelli konuşmada herhangi bir nedenle ortaya çıkan aksaklıklar, eksiklikler veya sorunların bulunduğu bireyleri ifade etmektedir. Bu engellilik türü, konuşma bozuklukları, akıcılık veya ifadede ortaya çıkan problemleri de kapsamaktadır. Ayrıca, işitme yetisi olmasına rağmen konuşamayanlar, gırtlak çıkarma işlemi geçirmiş bireyler, konuşabilmek için çeşitli cihazlar kullananlar, kekemelik sorunu yaşayanlar, afazisi olanlar ve dil, dudak, damak ya da çene oluşumu bozukluğu bulunan bireyler de dil ve konuşma engelli grubu içinde yer almaktadır.

Konuşma engelliliği, çeşitli nedenlere bağlı olarak bireyin konuşma yetisini kaybetmesi, akıcı bir şekilde konuşamaması, işitmesine rağmen konuşamaması veya konuşma hızında sorun yaşaması durumudur. Dil, dudak ya da çene bölgesinde meydana gelen şekilsel bozukluklar, konuşma kaybına yol açabilmektedir. Bununla birlikte, bazı konuşma engellerinin tedavi edilebilmesi mümkündür. Örneğin, kekemelik tedavi edilebilir bir konuşma engeli olarak değerlendirilmektedir (Öztürk, 2011).

1.2.1.2.7. Süreğen Hastalıklı Engellilik

Süreğen hastalık, bireyin çalışma ömrü ve günlük yaşam fonksiyonlarını olumsuz etkilemesi, sürekli bakım ve tedavinin bozulmasıdır. Bu hastalık arasında kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, sorunlar ve üreme organları hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalık, ruh ve davranışsal bozukluklar, sinir sistemi hastalıkları, HIV pozitiflik, kas zayıflamaları, kireçlenmeler, kalça mafsalı çıkışı, astım, organ yetmezlikleri, madde bağımlılıkları, şeker hastalığı ve alerjiler yer almaktadır. Süreğen hastalık, engelliliğin bir türü olarak kabul edilmekte, ancak diğer engellilik türlerinden farklı bir şekilde ele alınmaktadır (Türkiye Engelliler Araştırması, 2002; Öztürk, 2011). Zaman içinde süreğen hastalıklar, engellilik kategorisinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bunun en önemli sebebi, engelliliğin kısa veya uzun vadeli sağlık sorunlarından kaynaklanmasıdır (Çınarlı, 2008). Ancak, bu durum yanında bazı sorunları

da beraberinde getirmektedir. Çünkü engelli bireylere tanınan olanaklardan, hastalık sınıfındakilerin de yararlanabilmesidir. Başbakanlık Aile Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (2007), doğum öncesi ya da sonrasında ortaya çıkabilen, bireyin hayatını olumsuz yönde etkileyen ve hayatı boyunca sağlıksal bakım gerektiren, tedavi süreci genellikle uzun vadeler alan hastalık grubudur. Birçok çeşidi mevcut olup süregelen hastalığı olan kişiler yaşamlarının etkilendiği boyutta engellilik yaşamaktadırlar. Bu durum günlük yaşamlarını sürdürebilmelerinde, aktif çalışma yaşamının içinde var olmalarında, çevresel imkânlardan yararlanma konusunda engel yaratabilmektedir. Bu nedenle bütün süregelen hastalığa sahip olan kişi engelli kapsamına girmese de, süregelen hastalığının derecesi kişinin engellilik durumunu ortaya koymaktadır.

1.2.1.2.8. Sürece Göre Engellilik Çeşitleri

Engellilik, bireyin fiziksel, zihinsel, duysal veya sosyal işlevlerini kısıtlayan durumları ifade eden bir kavramdır. Engellerin sürekliliklerine göre sınıflandırılması, bireylere sunulan destek hizmetlerinin şekillendirilmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Bu kapsamda engeller, sürelerine göre üç ana başlıkta incelenebilir. Bunlar kalıcı, geçici ve değişken engelliliktir. Bu ayrım, bireylerin yaşadıkları zorlukların niteliğini ve sürecini anlamaya yöneliktir. Bu sınıflandırma, bireylerin ihtiyaçlarının ve destek mekanizmalarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Çınarlı, 2008).

1.2.1.2.8.1. Kalıcı Engellilik

Kalıcı engellilik, bireyin yaşamı boyunca devam eden ve genellikle iyileşme olasılığı olmayan durumları ifade eder. Bu tür engeller genellikle doğuştan gelen genetik bozukluklar (serebral palsy, down sendromu gibi) veya sonradan ortaya çıkan kalıcı yaralanmalar (omurilik zedelenmesi, görme kaybı gibi) ile ilişkili olabilir (Barnes ve Mercer, 2010). Kalıcı engellilik durumunda bireylerin yaşam kalitesini artırmak için uzun vadeli destek ve rehabilitasyon hizmetleri gereklidir.

Türkiye'de yapılan araştırmalar, kalıcı engellerin bireylerin sosyal hayata katılımını ve istihdam olanaklarını ciddi şekilde etkilediğini göstermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, engelli bireylerin istihdam oranları genel nüfusa kıyasla düşüktür. Sosyal hizmet kurumları ve rehabilitasyon merkezleri, kalıcı engellilikle yaşayan bireylerin desteklenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (TÜİK, 2021). Dünya Sağlık

Örgütü (WHO), kalıcı engelliliği bireylerin yaşam kalitesini etkileyen önemli bir halk sağlığı sorunu olarak tanımlamakta ve bu bireyler için uzun vadeli destek hizmetlerinin önemini vurgulamaktadır (WHO, 2021).

1.2.1.2.8.2. Geçici Engellilik

Geçici engellilik, bireyin belirli bir süre boyunca işlevselliğini etkileyen ve genellikle iyileşme sürecine bağlı olarak ortadan kalkan durumlardır. Örneğin, bir kazadan sonra iyileşme sürecinde olan bir birey geçici engellilik yaşayabilir (Imrie, 2012). Bu tür engeller, ameliyat sonrası dönemlerdeki hareket kısıtlamaları veya geçici hastalıklarla ilişkili olabilir. Bu tür durumlarda kısa vadeli tıbbi müdahaleler ve rehabilitasyon hizmetleri önemlidir.

Türkiye'de geçici engellerin özellikle doğal afetler sonrası ortaya çıkabileceği görülmüştür. 2023 Kahramanmaraş depremlerinden sonra, geçici fiziksel engellilik yaşayan bireylerin tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerine erişimi için geçici sağlık merkezleri oluşturulmuştur (AFAD, 2023). Bu tür hizmetler, bireylerin yaşadıkları kısıtlılıkları hızlı bir şekilde atlatmalarına yardımcı olmuştur. Dünyada ise geçici engeller, genellikle spor yaralanmaları veya ameliyat sonrası süreçlerle ilişkili olarak ele alınmaktadır. Amerikan Fiziksel Terapi Derneği (APTA), bu tür engellerin etkin rehabilitasyon yaklaşımları ile çözülebileceğini ve bireylerin tam iyileşme sağlayabileceğini belirtmektedir (APTA, 2021).

1.2.1.2.8.3. Değişken Engellilik

Değişken engellilik, bireyin engel durumunun zamanla veya çevresel faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebildiği durumları ifade eder. Kronik hastalıklar (diyabet, multiple skleroz gibi) ve ruh sağlığı sorunları bu kapsamda ele alınmaktadır. Bu engeller, bireyin günlük hayatta karşılaştığı zorlukların şiddetinin değişebilmesi anlamına gelir. Kronik hastalıkların bireylerin iş gücü piyasasına katılımını nasıl etkilediğine dair yapılan çalışmalar, bu tür engellerin ekonomik ve sosyal etkilerinin ciddi boyutlarda olduğunu ortaya koymuştur (Demir ve Yıldız, 2019). Ruh sağlığı sorunları ise değişken engellerin bir başka boyutunu oluşturmaktadır ve destekleyici psikososyal hizmetlerin önemini gözler önüne sermektedir. Amerikan Psikiyatri Derneği (APA), ruh sağlığına ilişkin

sorunların değişken engeller kapsamında ele alınması gerektiğini ve bireysel destek planlarının çevresel faktörlerle uyumlu olmasının önemini vurgulamaktadır (APA, 2020).

1.2.2. Çalışma Hayatında Engelliler

Toplumun dezavantajlı gruplarından olarak görülen engelliler, normal yaşam şartlarına sahip insanlar gibi toplumla iç içe yaşamak istemektedirler (Genç ve Çat, 2013). Bu bağlamda engelli bireylerin çalışma hayatına katılımı, hem bireysel hem de toplumsal boyutta büyük önem taşımaktadır. Çalışma hayatı, bireylerin sosyal yaşamlarıyla ekonomik bağımsızlıklarının gelişiminde kritik bir rol oynamaktadır. Ancak engelli bireyler, çalışma hayatına dahil olma konusunda çeşitli fiziksel, sosyal ve kurumsal engellerle karşı karşıya kalmaktadır (Dündar, 2018; WHO, 2022).

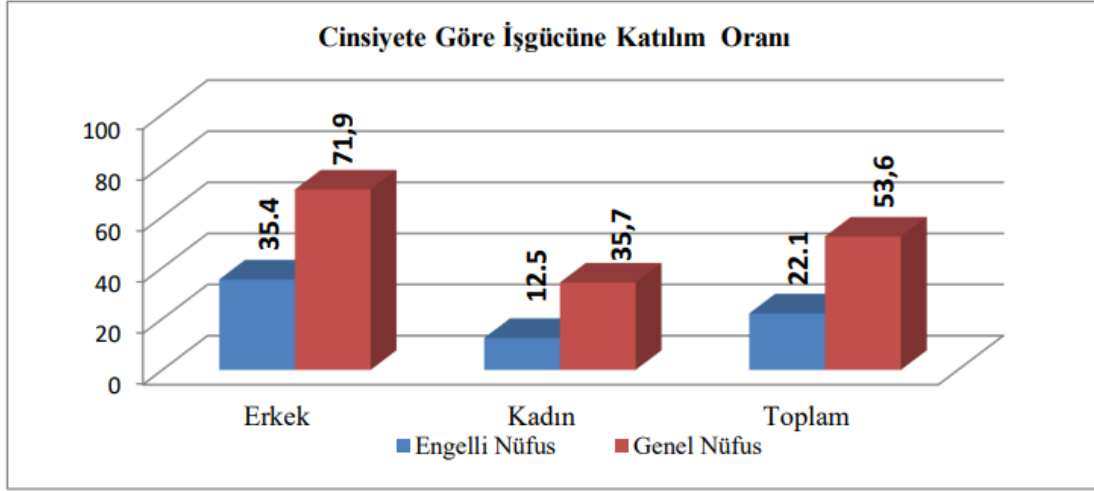
Engelli bireylerin çalışma hayatına katılımlarını desteklemek için, özellikle işverenlerin ve politikaların önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, özellikle kamusal ve özel sektörde engelli bireylerin işe alım süreçlerinde yaşadıkları ayrımcılık, çalışma hayatına katılımlarını ciddi anlamda etkilemektedir (Bozkurt, 2019). Avrupa Birliği ve Türkiye'de uygulanan sosyal politikalara bakıldığında, engelli bireylerin çalışma hayatına dahil edilmesini kolaylaştıran düzenlemelerin yaygınlığı artış göstermiştir (Arıkan ve Yılmaz, 2021). Türkiye'deki "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü" tarafından sağlanan teşvikler, işverenlerin engelli bireyleri işe alımını artırmayı amaçlayan önemli adımlardan biridir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

1.2.2.1. Engellilerin İş Gücüne Katılım Oranları

İşgücüne katılma oranı, aktif nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki toplam nüfusa oranı şeklinde tanımlanmaktadır. Bu oranın yüksek olması, çalışma yaşında bulunan kadın ve erkek bireylerin istihdam piyasasına dâhil olma konusunda istekli olduklarına işaret etmektedir. Aynı zamanda bu oran, bir ülkenin insan kaynağını ne ölçüde etkin bir şekilde kullandığının da önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

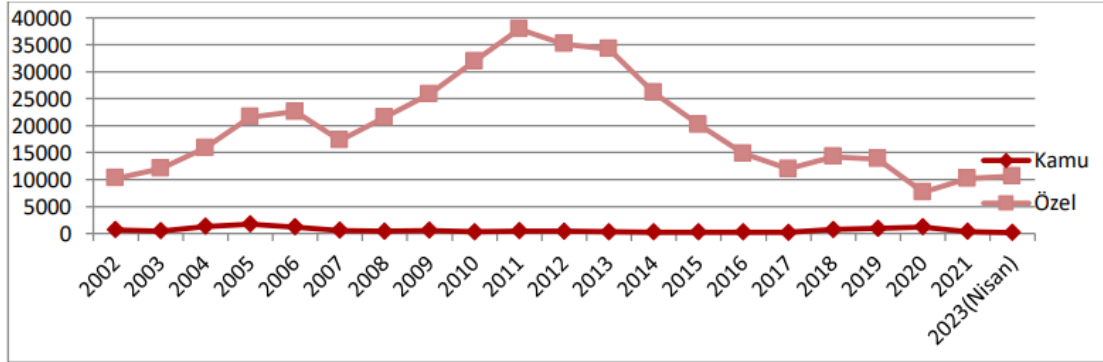
Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde gözlemlenen ortak eğilim, engelli kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere kıyasla daha düşük seviyelerde seyretmesidir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Mart 2023 tarihli verilerine göre Türkiye'de engelli ve genel nüfusun iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında; engelli

erkeklerin işgücüne katılım oranı %35,4 iken, kadınlarda bu oran %12,5 olarak gerçekleşmiştir. Toplam işgücüne katılım oranı ise %22,1'dir (Bknz: Grafik 1.).



Grafik 1: Engelli ve Genel Nüfusun Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranları (TÜİK, 2023)

Kamu kurumlarında ve özel sektörde engelli kotasından işe yerleştirilen işçilerin dağılımı Grafik 2’de görülmektedir. 2023 yılı Nisan ayı itibarıyla kamuda 145, özel sektörde ise 10.582 olmak üzere toplam 10.727 engelli birey işe yerleştirilmiştir.



Grafik 2: Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Engelli Kotasından İşe Yerleştirilen İşçilerin Yıllara Göre Dağılımı (İŞKUR, 2023)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53’üncü maddesine göre; “Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırmak zorundadır.” Bu bağlamda kamu kurumlarında engelli kotasında memur olarak istihdam edilen engelli bireylerin yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Yıllar	Engelli Memur Sayısı
2022 (Nisan)	65.662
2021	62.356
2020	57.408
2019	55.196
2018	51.814
2017	49.873
2016	48.134
2015	40.655
2014	34.078
2013	32.787
2012	27.314
2011	20.829
2010	18.787
2009	10.357
2008	9.966
2007	9.193
2006	8.915
2005	8.717
2004	8.717
2003	6.727
2002	5.777

Tablo 1: Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı

Kaynak. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

2002 yılsonu itibarıyla 5.777 memur olarak istihdam edilen engelli birey sayısı 2023 yılı Nisan ayı itibarıyla 65.662'ye ulaşmıştır.

1.2.2.2. Engelli İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Olumlu ve Olumsuz Deneyimler

Engelli bireylerin iş hayatında yaşadıkları deneyimler, bireylerin motivasyonları, performansları ve sosyal yaşamları üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Olumlu deneyimlerin başında, engelli bireylerin kapsayıcı çalışma ortamlarında çalışabilmesi, sosyal destek mekanizmalarından faydalanması ve iş ortamında ayrımcılıkla karşılaşmamaları yer almaktadır (Kaya ve Yıldırım, 2021). Bu tür ortamlar, engelli bireylerin iş tatminlerini artırırken, özgüven gelişimini ve kurum içi bağlılıklarını desteklemektedir.

Örneğin, İsveç'te yapılan bir çalışma, engelli bireylerin ergonomik düzenlemelerin sağlandığı iş yerlerinde daha yüksek düzeyde iş tatmini yaşadığını ortaya koymuştur (Jönsson vd., 2021). Benzer şekilde, Türkiye'deki bir araştırma, sosyal destek

mekanizmalarına erişimin, engelli çalışanların iş performansını doğrudan artırdığını göstermiştir (Karaca, 2020).

Bununla birlikte, olumsuz deneyimlere bakıldığında, engelli bireylerin ayrımcı davranışlara maruz kalması, kariyer ilerlemesi konusunda engellerle karşılaşması ve çalışma ortamında fiziksel erişilebilirlik problemleri yaşaması gibi sorunlar dikkat çekmektedir (Erdoğan, 2022). Dünya Bankası'nın bir raporuna göre, gelişmekte olan ülkelerde fiziksel erişilebilirlik sorunları, engelli bireylerin iş gücüne katılımını önemli ölçüde sınırlamaktadır (World Bank, 2022). Bu tür zorluklar, bireylerin iş performansı ve genel iş tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

1.2.2.3. İş Arkadaşları ve Yöneticilerle İlişkiler

Engelli bireylerin iş ortamındaki sosyalleşme düzeyi, çoğu zaman iş arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkileriyle doğrudan bağlıdır. Pozitif iş ilişkileri, engelli bireylerin motivasyonunu artırırken, sosyal destek mekanizmalarına erişimlerini de kolaylaştırmaktadır (Dönmez, 2019). Özellikle empati yönelimli liderlik tarzını benimseyen yöneticiler, engelli bireylerin iş ortamına daha kolay adapte olmasını sağlamaktadır. Japonya'da yapılan bir araştırma, empatinin engelli bireylerin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır (Yamamoto ve Takahashi, 2020).

Negatif ilişkiler süreklilik kazandığında engelli bireylerin iş tatmini ve performansı ciddi oranda etkilenmektedir. Yapılan araştırmalarda, özellikle önyargılı ve ayrımcı davranışlarla karşılaşan engelli bireylerin, iş ortamında kendilerini soyutlanmış hissettikleri ve bu durumun uzun vadeli psikolojik etkiler yarattığı ortaya konmuştur (Sarı, 2021). Türkiye'deki bir saha araştırması, özellikle sosyal dışlanmanın engelli çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz etkileri detaylı olarak incelemiştir (Güneş, 2021).

1.2.2.4. Engellilik ile İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişki

Engellilik ile iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler, çeşitli faktörlere bağlı olarak önemli farklılıklar gösterebilmektedir. Olumlu çalışma koşulları, erişilebilirlik olanakları ve sosyal destek, engelli bireylerin iş tatminini artıran başlıca faktörlerdendir (Güler ve Demir, 2020). Türkiye'de yapılan bir çalışmada, kapsayıcı politikaların uygulandığı iş yerlerinde engelli bireylerin daha yüksek iş tatmini yaşadığı bulunmuştur (Koçak, 2023).

Öte yandan, engellilik durumunun anlaşılmadığı ya da göz ardı edildiği iş ortamlarında, bireylerin iş tatmini düzeyleri düşmekte ve performansları olumsuz etkilenmektedir (Aydın, 2022). Literatürde, özellikle esnek çalışma saatlerinin engelli bireylerin performansı üzerindeki olumlu etkisine dikkat çekilmektedir. Avrupa'da yapılan bir araştırmada, esnek çalışma modellerinin engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırdığı ve iş tatminini desteklediği ortaya konulmuştur (European Disability Forum, 2022).

1.2.2.5. Engelli Kişilerin Sürekli Motivasyon Kaynakları

Engelli bireylerin çalışma hayatında motivasyonlarını koruyabilmeleri hem bireysel hem de kurumsal desteklere bağlıdır. Bireysel motivasyon kaynakları olarak, öz-gürülük düzeyinin artırılması, hedef belirleme ve kariyer gelişim olanakları önemlidir (Aydın, 2022). Aynı zamanda, aile desteği ve toplumsal kabul de motivasyon üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Kanada'da yapılan bir çalışma, toplumsal kabulün engelli bireylerin çalışma azmi üzerindeki etkisini vurgulamaktadır (McDonald, 2024).

Kurumsal düzeyde ise, kapsayıcı politikaların uygulanması, çalışma ortamının fiziksel ve sosyal olarak erişilebilir hale getirilmesi ve engelli bireyler için özel eğitim ve gelişim programları sunulması önem arz etmektedir (Ünal ve Aladağ, 2020). Örneğin, Türkiye'de engelli bireylerin çalışma hayatına dahil edilmesine yönelik uygulanan özendirici politikaların, motivasyon seviyeleri üzerinde olumlu etkiler yarattığı gözlemlenmiştir (Aydın, 2022). Ayrıca, Avustralya'da uygulanan "Engelli Çalışanlar İçin Erişim Fonu" gibi programlar, bireylerin iş hayatında karşılaştıkları engelleri minimize ederek motivasyonu artırmayı hedeflemektedir (Avustralya İnsan Hakları Komisyonu, 2022).

1.2.3. Engelli Bireylerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Zorluklar

1.2.3.1. Fiziksel Çevreye Erişim Zorlukları

Çalışma imkanlarına erişim, engellilerin iş hayatına geçişini doğrudan sağlayan temel unsurlardan biridir. Birçok ülkede, iş yerlerinin fiziksel olarak erişilebilirliği, engelliler için verimli bir şekilde çoğalmasını engelleyen bir etkidir. Örneğin, Avrupa Birliği'nde yapılan bir araştırmaya göre, engellilerin iş yerlerine erişiminin sınırlı olması, iş gücünün artışını %30 oranında engellemektedir (Michna vd., 2017).

Erişilebilirlik, yalnızca engellilerin fiziksel hareketliliklerini sağlamaktan öte, eşit fırsatlar ve daha verimli bir çalışma ortamına sahip olmalarını da güvence altına alır.

Özellikle işyerlerinde rampalar, geniş kapılar, engelli tuvaletleri ve uygun ulaşım seçenekleri gibi temel düzenlemeler, engellilerin çoğalmasını artıran unsurlar arasında yer alır (Lövgren vd., 2017).

1.2.3.2. İletişim Engelleri ve İş Süreçlerine Entegrasyon Sorunları

Engelli bireyler, özellikle duyuusal engelleri olanlar, iletişimde önemli zorluklarla karşılaşmaktadır. İş yerinde etkili iletişim, başarılı bir iş ilişkisi kurmanın gerçekleşmesi sağlanırken, engelli bireyler için bu iletişimin kurulması, özel bozulmalar ve araçlar gerekir. Örneğin, işyerlerinde işitme engelli bireylerin dili tercümanlarının bulunmaması veya görme engelli bireylerin kayıtlı bölümlerin Braille alfabesiyle sunulmaması, iş parçalarının entegrasyonu engellenmektedir (Arslan ve Altıntaş, 2014). Bu durumda, iş yerlerinde engellilerin eşitlenmesi sağlanacak ve verimli bir şekilde çalışması zorlaştırılmaktadır. Ayrıca dijitalleşmenin hızla gelişmesi, dijitalleşmenin yaygınlaşmasına ve engelli bireyler için yeni engeller yaratmaktadır (Pouya ve Kocaaslan, 2020).

Engellilerin dijital ortamda eşit erişime izin verilmesi için yazılım ve donanımların uyumlu olması gerekmektedir. Örneğin, engelli bireyler için ekran okuyucular ve sesli komutlar gibi teknoloji çözümleri, onların dijital iş parçalarına entegrasyonlarını kolaylaştırmaktadır (Varriale vd., 2023). Bu esneklik, iş yerlerinde engellilerin iletişim ihtiyaçlarını karşılayacak altyapılarının desteğini sağlamakta, iş gücünü önemli ölçüde artırmaktadır.

1.2.3.3. Önyargılar, Damgalanma ve Dışlanma

Önyargılar ve damgalanma, engellilerin iş yerlerinde karşılaştıkları önemli sosyal engellerden biridir. Çalışmaların, engellilerin iş gücünün azalmasının en büyük engellerden birinin, toplumsal önyargılar ve stereotipler olduğu görülmektedir (Balcıoğlu ve Eryılmaz, 2020). Bu mağduriyetler, engellilerin iş yerlerinde dışlanmalarına ve potansiyellerinin tam olarak değerlendirilmemesine yol açmaktadır. Örneğin engelli işyerlerinde daha az yetenekliler veya daha düşük performans gösterdikleri şekilde yanlış bir algılama olabilir. Bu durumda, engellilerin işyerlerinde adil bir şekilde değerlendirilmemelerine ve yükselme fırsatlarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Gürbüz ve Çiçek, 2023).

Özellikle toplumsal ön yargılar engellilerin terfisi veya yönetici statüsüne gelmesi konusunda önemli bir problem teşkil etmektedir. Yapılan bir araştırmada, engelli işyerlerinde daha fazla destek ve eşit fırsatlar sağlandığında, sağlıklı bireyler ile aynı iş performansı seviyelerine ulaşabildikleri görülmektedir (Evans ve Lewis, 2020). Küresel anlamda, bu önyargılarla mücadele etmek için birçok ülke, işyerlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını benimsemiş ve engellilerin daha fazla fırsat ilişkileri ile karşılaşmalarını sağlamıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2021).

Toplumun azınlığını oluşturan engelli bireyler için ise, önyargı hassas bir konudur. Türkiye’de 4144 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada engelli kişilerle alakalı anket ve tutum ölçeği uygulanmış, katılımcılar özürlü tanımlarını yaparken, en yüksek oran %24.2 ile “yardıma muhtaç” seçeneği olmuştur (Türkiye Özürllüleri Araştırması, 2002). Bu önyargı engelli bireylerin yardıma gereksinim duymadan hayatta yer edinebilme durumunu düşürmektedir. Engelli bireyler gerekli koşullar sağlandığında (sağlıksal, çevresel, eğitim, çalışma vb.) yaşamlarını idame ettirebilme imkânına sahip olacaklardır.

Damgalama, engelli bireylerin yaşamlarında en sık karşılaştıkları sorunların başında gelmektedir. Engelli bireyler çoğunlukla biyo-fiziksel özellikler nedeniyle damgalamaya maruz kalmaktadırlar. Tarihsel süreçte engelli bireylerin en fazla maruz kaldığı damgalar “korku uyandırıcılık”, “bakıma muhtaç, külfetli” “yetersizlik, acziyet” gibi düşük değer içeren ifadelerdir (Burcu, 2006). Toplumun kökenlerinde derinleşmiş inançlar engelli bireylerin damgalanarak hayatlarını verimsiz hale getirmektedir. Damgalar ve kökleşmiş inanışlar ortadan kaldırıldığında engelli bireylerin hayatta başarılı olmamaları için hiçbir sebebin olmadığını, temelde yatan sebebin maruz kaldıkları damgalama ve benzeri sorunlar olduğunu göstermektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2021).

Sözleşmeler ve yasalar, engelli bireylerin hak ve özgürlüklerden eşit oranda yararlanmalarını koruma altına almış olsa da, engelli bireylerin uğradıkları eşitsiz ve ayrımcı tutumlar engellenememektedir. Ayrımcılığın tespiti ve ortadan kaldırılması ile ilgili araştırmalar bu gerçeği ortaya çıkarmaktadır. Akbulut (2018)’a göre, engelli bireyler ile engelli olmayan bireyler arasındaki sosyal temas yoksunluğu, maddi gerekçeler ile engellilere yönelik yaşam kolaylaştırıcı önlemlerin alınmaması ve sivil toplum kuruluşlarının ayrımcılıkla mücadelede hak temelli bir anlayışı benimseyememiş olmaları, engelli ayrımcılığının engellenmesinin önündeki önemli etkenleri

oluşturmaktadır. Bu sebeple, engelli bireylerin söz hakkına sahip olduğu, maruz kaldıkları eşitsizlik ve ayrımcı uygulamaları dile getirerek bunlara karşı yaptırımların hayata geçirilmesini sağlayan hak temelli oluşum ile demokratik örgütlere her zamankinden daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Engelli bireylere yönelik ayrımcılığın tespiti amacıyla birçok araştırma söz konusudur. Bunlar, engellilerin hayatın her alanında karşılaştıkları ayrımcılığın devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu (2012), engellilere yönelik ayrımcılıkla mücadele için çözüm önerileri getirmektedir. Bunlar arasında, tüm kamusal faaliyetlerde ayrımcılığın yasaklanması, etkili idari önlemler alınması yer almaktadır.

1.2.3.4. İş Yerindeki Fiziksel ve Teknik Düzenlemelerin Yetersizliği

Engelli iş yerlerindeki fiziksel ve teknik sistemler, çoğu zaman yeterli düzeyde olmamaktadır. Erişilebilirlik yalnızca fiziksel yapılarla sınırlandırılmış olup, işyerlerinde kullanılan teknoloji ve iş araçlarıyla da ilgilidir. Özellikle bilgisayarların, yazılımların ve diğer dijital araçların uyumlu olmaması nedeniyle iş süreçlerinden dışlandıkları ortaya konmuştur (Burcu, 2006). Ayrıca, iş yerlerinde engelli bireyler için yeterli destek sağlayıcıların ve politikaların bulunmaması, bu şekilde çalışmanın sorunlar oluşturması söz konusudur. Bu durumda, iş yerinde, fiziksel ve teknik düzenlemelerin engellilere göre yeniden düzenlenmesi ortaya konulmaktadır (Özer, 2018).

1.3. Engelli Çalışanlar ve Mobbing

Engelli çalışanlar, iş yerlerinde genellikle farklı engel türlerine sahip bireyler olarak, ayrımcılığa uğrayabilmektedir. Mobbing, engelli bireyler için sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik bir yük oluşturan ciddi bir problemdir (Cesim vd., 2018). Bu tür davranışlar, engelli çalışanların işyerindeki özgüvenini sarsmakta ve onların iş hayatındaki verimliliklerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Engelli çalışanlar, mobbinge uğramış olduklarında, iş yerinde daha fazla izolasyona girebilir ve sosyal ilişkilerinde derin bir yalnızlık hissi yaşayabilirler (Ören, 2019).

Mobbing, engelli bireylerin çeşitli işyerindeki zorluklarla başa çıkmalarını daha da zorlaştırmakta ve onların iş gücüne katılımlarını kısıtlamaktadır (Tilki vd., 2021). Engelli çalışanlar, çevrelerinden gelen ayrımcı ve dışlayıcı tavırlara karşı daha savunmasızdırlar.

Bu durum, onların sadece fiziksel değil, aynı zamanda duygusal ve psikolojik sağlıklarını da tehdit etmektedir. İşyerinde engelli bireylere yönelik mobbing, genellikle önyargılardan, bilgi eksikliğinden ve toplumsal normların oluşturduğu beklentilerden kaynaklanmaktadır. (Yılmaz, 2020).

1.3.1. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing

Engelli bireylerin iş hayatına katılımın, çeşitli zorluklarla mücadelelerinin yanında bazen mobbinge maruz kalma durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Çalışan engelli bireyin engeli nedeniyle diğer çalışanlar tarafından açıkça belirtilmese de dışlanması sık rastlana bir mobbing türüdür. Bu durum, engelli kişinin özgüvenini olumsuz şekilde etkileyerek duygusal zorluklar yaşamasına neden olmaktadır (Urgan, 2019; Khoo vd., 2013). Ayrıca, engelli bir çalışanın işten çıkarılması veya terfi şansı verilmemesi gibi fırsat engellemeleri de ayrımcılık ve mobbing olarak değerlendirilebilir. Mobbing, engelli çalışanları yıldırma ve onları işlerinden ayrılmaya zorlamayı amaçlayan bir baskı aracı olarak da ortaya çıkabilmektedir (Özçatal ve Aşkın, 2022). Mobbing, engelli çalışanların yalnızca ruhsal durumlarını değil, aynı zamanda fiziksel sağlıklarını da tehlikeye atabilmektedir. Engelli çalışanlar, bu tür psikolojik şiddetle karşılaştıklarında, işten ayrılma veya sağlık sorunları yaşama gibi ciddi risklerle karşılaşabilirler (Çillioglu Karademir, 2023).

Çalışanlar arasında eşitlik ve adaletin sağlanması, engelli bireyler için hayati önem taşımaktadır. Mobbing, engelli bireylerin iş yerindeki kimliklerini hedef almakta ve onların toplumsal yaşamlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu tür uygulamalar, engelli bireylerin profesyonel gelişimlerini engelleyebilir ve işyerinde onlara karşı duyulan saygıyı zedeleyebilir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Bir diğer husus ise engelli bireylerin mobbinge uğradıkları durumlarda, iş yerindeki diğer çalışanların davranışlarıdır. Engelli bireyler, diğer çalışanlar tarafından daha sık göz ardı edilebilir veya dışlanabilirler. Bu tür davranışlar, engelli bireylerin topluluk içinde kendilerini değerli hissetmelerini zorlaştırır (Topa ve Moriano, 2013). Bu bireyler işyerinde karşılaştıkları zorlukları genellikle yalnız başlarına çözmeye çalışırken, dışlanmışlık hissi ve olumsuz psikolojik hal de bu durumu daha da karmaşık hale getirmektedir. İş yerindeki yöneticilerin bu durumu fark etmemesi veya müdahale etmemesi, engelli çalışanların yaşadığı bu zorlukları pekiştiren bir faktördür (Cesim vd., 2018).

Engelli bireylere yönelik mobbing, sadece ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin fiziksel engelleri ile baş etme yeteneklerini de zayıflatabilir. Mobbing uygulamaları, engelli çalışanların çalışma motivasyonunu da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, çalışanların üretkenliğini düşürürken, işyerindeki verimliliği de azaltabilir. Genellikle mobbing ile karşılaşan engelli çalışanların motivasyon kaybı, onların profesyonel kimliklerini sorgulamaları ve iş yerindeki başarılarına dair şüphe duymalarına yol açmaktadır (Ören, 2019). Çalışanlar arasında güvenin sağlanması, mobbingin engellenmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Sosyal desteğin yokluğu, bu kişilerin karşılaştıkları zorluklarla baş etmelerini daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca, engelli bireyler, işyerindeki dışlanmışlık nedeniyle duygusal olarak daha fazla yıpranabilirler. Bu da, onların sağlıklarını daha fazla riske atabilir ve işyeri ortamında olumsuz bir etki yaratabilir (Tilki vd., 2021).

Yılmaz'a (2020) göre; mobbing uygulamaları, engelli bireylerin işyerindeki kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Engelli çalışanlar, genellikle potansiyellerini göstermek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalırken, bu süreçte dışlayıcı tutumlarla karşılaşabilmektedirler. Engelli bireylerin yaşadığı bu olumsuz deneyimler, onları işyerinden uzaklaştırma riski taşır.

1.3.2. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing Türleri

Engelli çalışanlar, işyerlerinde farklı türde mobbinge maruz kalabilmektedir. Bu mobbing türleri, genellikle engelli bireylerin özel durumlarını hedef alarak, onların fiziksel, duygusal ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkilemektedir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Mobbing türlerinin tanımlanması, bu tür olumsuz davranışların fark edilmesi ve engellenmesi için önemlidir. Genellikle sık karşılaşılan mobbing türü "fiziksel dışlama"dır. Engelli çalışanlar, bazen fiziksel engelleri nedeniyle toplantılardan, etkinliklerden ve sosyal ortamlardan dışlanabilirler. Bu durum, yalnızca onların profesyonel gelişimlerini engellemekle kalmaz, aynı zamanda onları işyerinde daha izole hale getirir. Ayrıca, bu tür dışlanma, engelli bireylerin potansiyellerini tam olarak sergileyememelerine neden olabilir (Topa ve Moriano, 2013).

Bir diğerk tür, "psikolojik taciz"dır. Bu tür mobbing, engelli bireylerin özgüvenini zedelemeye yönelik çeşitli psikolojik saldırılardır. İşyerinde engelli bireyler, çeşitli şekillerde alay edilebilir, küçümsenebilir veya sürekli olarak olumsuz eleştirilerle

karşılaşabilirler. Psikolojik taciz, engelli çalışanların ruhsal sağlığını etkileyerek, onların işyerindeki performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Engelli bireyler, kendilerine yönelik bu tür mobbinge karşı duyarsız hale gelene kadar bu durumla karşı karşıya kalabilirler (Cesim vd., 2018).

Diğer bir mobbing türü ise "iş yükü artırma"dır. Engelli çalışanlara, genellikle fazladan görevler veya ağır iş yükleri verilir. Bu tür davranışlar, engelli bireylerin mevcut kapasitesini zorlayarak, fiziksel veya zihinsel engellerini daha fazla hissederek yetersiz kalma düşüncelerini ortaya çıkarma amaçlıdır. Bu tür mobbing, engelli bireylerin daha fazla stres yaşamasına ve işyerinde daha fazla yıpranmasına neden olabilir. Fazladan iş yükü, engelli bireylerin verimliliklerini düşürürken, onların işyerindeki katkılarını da göz ardı etmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında dengesizliklere yol açabilir (Ören, 2019). "Görmezden gelme"de bir başka mobbing türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli bireylerin görüş ve önerileri, işyerinde genellikle göz ardı edilerek bireylerin işyerindeki katılımlarını sınırlayarak, kendilerini değersiz hissetmelerine yol açma şeklinde görülür. Görmezden gelme, genellikle engelli bireylerin düşüncelerine, katkılarına ve başarılarına duyarsız bir yaklaşımı ifade etmektedir. Bu durum, engelli bireylerin işyerindeki gelişimlerini ve kariyerlerini engellerken, aynı zamanda onların ruhsal durumlarını olumsuz etkileyebilir (Tilki vd., 2021). "Sosyal dışlanma"da sık rastlanan bir mobbing türüdür. Engelli bireyler, diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak dışlanabilirler. Bu tür bir dışlanma, genellikle iş yerindeki sosyal etkileşimlerden uzak kalmalarına ve yalnızlık hissetmelerine yol açmaktadır. Sosyal dışlanma, engelli bireylerin işyerindeki aidiyet duygusunu zedeler ve onların motivasyonlarını düşürür (Nasibov, 2017). Son olarak "zihinsel engellerin küçümsenmesi" şeklinde daha çok eğitim seviyesi düşük işlerde sık rastlana moobbing türüne değinmek gerekir. Bu tür mobbing, özellikle zihinsel engeli olan çalışanlara yönelik bir davranış türüdür. Zihinsel engeli olan çalışanlar, bazen zeka seviyeleri nedeniyle küçümsenebilir ve alay konusu olabilirler. Bu tür bir dışlama, bu bireylerin işyerindeki katılımlarını sınırlar ve onları işyerinde daha da yalnızlaştırır (Çillioglu Karademir, 2023).

1.3.3. Engel Türüne Göre Mobbing

Engelli çalışanlara yönelik mobbing, sadece genel bir durum olarak ele alınmamalıdır. Engel türüne göre, mobbingin şekli ve etkileri de farklılık gösterebilir. Farklı engel türleri,

bireylerin işyerindeki deneyimlerini ve karşılaştıkları zorlukları değiştirebilir. Bu bölümde, fiziksel, zihinsel ve duygusal engelleri olan çalışanların karşılaştığı mobbing türleri ele alınacaktır. Engel türüne bağlı olarak değişen bu davranışlar, hem engelli çalışanların hem de işyerlerinin sağlığı ve verimliliği üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Fiziksel engeli olan çalışanlar, genellikle işyerlerinde özel düzenlemeler yapılması gereken bireylerdir. Ancak, çoğu zaman işyerlerinde fiziksel engeli olan bireyler dışlanmakta veya yetersiz bir şekilde desteklenmektedir. Fiziksel engelli çalışanlara yönelik mobbing, genellikle onların işyerindeki fiziksel ihtiyaçlarına duysız kalma, onları dışlama veya fiziksel engellerini küçümseme şeklinde kendini gösterir (Topa ve Moriano, 2013).

Fiziksel engelli çalışanların karşılaştığı mobbing türlerinden bir diğeri ise, iş yükünün arttırılmasıdır. Fiziksel engeli olan çalışanlar, genellikle fazla iş yüküyle karşı karşıya kalabilirler. Bu durum, çalışanların hem fiziksel hem de duygusal sağlıklarını tehdit edebilir. Ayrıca, fazla iş yükü, engelli bireylerin işyerindeki verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir (Cesim vd., 2018). Eşit ücret talebi, "sen engellisin, çalışma kapasiteniz eşit değil" şeklinde reddedilir. Bu tür engellemeler, engelli bireyin iş yaşamının başından itibaren mücadelelerle dolu olmasına neden olur. Mobbing, zamanla psikolojik bir savaşa dönüşür ve engelli birey, yasal haklarına sahip olmasına rağmen, bu haklar ona bir sürpriz gibi sunulur. Diğer bireylerin iş yaşamlarında karşılaştıkları mobbing, engelli birey için sosyal, kültürel ve özel yaşamına da sirayet eder. Ancak aradaki tek fark, bu mobbingin çoğunlukla adlandırılmıyor olmasıdır (Doğan, 2014).

İşyerlerinde zorbalık, hedef alınan bireyin sosyal statüsünü tehdit etmek veya dedikodu yoluyla zarar vermek amacıyla gerçekleştirilebilir. Bu tür zorbalık, genellikle sosyal izolasyon, bilgi saklama, telefon ve e-posta gibi iletişimlere yanıt verilmemesi, kişiyi görmezden gelme ve kişiyi sosyal etkinliklerden dışlama gibi uygulamalarla kendini gösterebilir (Johnson, 2009; Moayed vd., 2006). Ancak, çalışmak, sosyal izolasyonu azaltmanın önemli bir yolu olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalarda, engelli çalışanlar, iş yerinde kendilerini yalnız hissettiklerini ve engelli olmayan meslektaşlarının gruplarına daha az dahil olduklarını belirtmektedirler (Vornholt vd., 2013).

Engelli bireyler işyerlerinde, yöneticiler ya da iş arkadaşları tarafından küçümsenebilir ya da hakaretlere uğrayabilirler. Özellikle engellilikle ilgili aşağılamalar, azarlamalar,

bağırmlar ve psikolojik şiddet gibi baskı uygulamaları iş yerlerinde engelli bireylere yönelik mobbing türlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür davranışlar, kasıtlı olabileceği gibi bazen bilinçsizlikten kaynaklanabilmektedir. Örneğin, engelli bir bireye istemediği halde yardım etmek, kişinin kendisini yetersiz hissetmesine yol açabilir. Ayrıca, engelli bireyin işyerindeki yetenekleri küçümsebilir ya da onun deneyimleri ve kişiliği göz ardı edilebilir. Bu tür küçümseme, kişinin özsaygısını ciddi şekilde zedelemektedir. Bunun yanı sıra, engelli bir çalışanın işini yapmasının engellenmesi veya iş gereçlerinin verilmemesi de mobbingin başka bir türüdür (Özçatal ve Aşkın, 2022; Güleç ve Özden, 2019). Kasıtlı olmayan davranışlar da engelli bireyler için mobbing yaratabilecek potansiyele sahiptir.

Örnek vermek gerekirse, görme engelli bir memura okulda hiçbir iş verilmemesi ya da tekerlekli sandalye kullanan bir çalışana hastanede uygun çalışma koşullarının sağlanmaması, engelli bireylerin karşılaştığı mobbing türlerindendir. Bu tür davranışlar, engelli bireyleri fiziksel olarak izole edebilir ve onları toplumsal dışlanmaya maruz bırakabilir. Ayrıca, engelli çalışanların, çoğu zaman dışlanma ve alaycı tutumlarla karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Bu tür işyerindeki mobbing uygulamaları, engelli bireylerin iş yaşamını zorlaştırmakta, ekonomik özgürlük sağlamak amacıyla bu şartlara katlanmalarını zorunlu kılmaktadır (Güleç, 2018).

Engelli bireylere aşırı karmaşık ya da çok basit görevler verilmesi, kişinin yeteneklerinin küçümsemesi anlamına gelebilir ve mobbingin başka bir türüdür. İşyerinde engellilere yönelik “sakat, muhtaç” gibi bakış açıları yerine, farklılıkların eşitlikçi bir biçimde kabul edildiği toplumsal ve kurumsal politika ve uygulamalara sahip olmak önemlidir (Güleç, 2018; Harris ve Enfield, 2003). Çünkü mobbing, engelli bireylerin hem fiziksel hem de duygusal sağlığını ciddi şekilde etkileyebilir. Aşağılanma ve ayrımcılığa uğrayan engelli bireyler, özsaygı kaybı, kaygı ve depresyon gibi duygusal sorunlar yaşayabilirler. Yoğun stres ve travmalar ise fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir. Mobbingin etkisi yalnızca mobbinge uğrayanı değil, aynı zamanda tanık olanları ve genel olarak tüm organizasyonu da olumsuz etkileyebilir. Bu tür olumsuzluklar, verimliliğin düşmesine ve kuruma bağlılığın azalmasına neden olabilir. Sonuç olarak, mobbing engelli bireyleri işyerlerinden ya da sosyal çevrelerinden izole edebilir ve bu durum, engelli bireylerin kariyer gelişimi ve yükselme şanslarını ortadan kaldıracaktır. Bu ise kurumlar ve toplum için önemli bir insan kaynağı kaybına yol açmaktadır.

Zihinsel engelli çalışanlar ise, genellikle işyerinde daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Zihinsel engelli bireyler, işyerindeki görevlerini yerine getirme konusunda zorlanabilirler. Ancak, bu durum onları dışlamak veya küçümsemek için bir neden olmamalıdır. Zihinsel engelli çalışanlara yönelik mobbing, genellikle onların işyerindeki yeteneklerine duyarsız kalma, alay etme veya onları sürekli olarak eleştirme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Nasibov, 2017). Bu tür mobbing, zihinsel engelli çalışanların kendilerine güvenlerini zedeler ve onların sosyal izolasyona girmelerine yol açabilir. İşyerinde zihinsel engelli bireylerin iş gücüne katkılarını görmezden gelmek, bu çalışanların psikolojik sağlıklarını tehdit eder.

Zihinsel engelli çalışanlara yönelik mobbing, genellikle onların düşünsel yeteneklerine yönelik küçümsemelerle şekillenmektedir. Bu tür mobbing, işyerindeki diğer çalışanlar tarafından farkında olmadan yapılabileceği gibi, bazen yöneticiler tarafından bilinçli olarak uygulanabilir. Zihinsel engelli çalışanlar, diğer çalışanlar tarafından daha fazla göz ardı edilebilir veya işyerindeki sosyal etkileşimlerden dışlanabilirler. Bu durum, zihinsel engelli bireylerin işyerinde aidiyet duygusu geliştirmelerini engelleyebilir ve onların daha fazla yalnızlaşmalarına yol açabilir (Ören, 2019). Sosyal dışlanma, zihinsel engelli bireylerin duygusal ve psikolojik sağlığını daha da tehdit edebilir.

Duygusal engelli çalışanlar ise, genellikle duygusal zorluklarla başa çıkma konusunda daha fazla yardıma ihtiyaç duyan bireylerdir. Duygusal engel, genellikle depresyon, anksiyete gibi psikolojik sağlık sorunlarını içermektedir. Duygusal engelli çalışanlara yönelik mobbing, genellikle psikolojik taciz, alay etme veya onların duygusal sağlıklarıyla ilgili olumsuz yorumlar yapma şeklinde kendini göstermektedir (Yılmaz, 2020). Bu tür mobbing, duygusal engelli bireylerin ruh halini daha da kötüleştirebilir ve işyerinde yaşadıkları stres seviyelerini artırabilir. Duygusal engelli çalışanların yaşadığı psikolojik baskı, işyerinde verimliliğini düşürebilir ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkileyebilir.

Duygusal engelli çalışanlara yönelik mobbingin bir diğer türü ise, onların duygusal reaksiyonlarını küçümseme ve onları işyerinde daha fazla duygusal baskıya maruz bırakma şeklinde görülebilir. Bu durum, çalışanların daha fazla stres ve kaygı hissetmelerine yol açarken, aynı zamanda bu kişilerin işyerindeki performanslarını da olumsuz etkileyebilir (Tilki vd., 2021).

Engelli bireylerin karşılaştıkları mobbing türleri, sadece engelli çalışanların kişisel sağlığını değil, aynı zamanda tüm işyeri ortamını da etkilemektedir. Engel türüne göre değişen mobbing türleri, işyerindeki diğer çalışanlar için de olumsuz bir ortam yaratabilir. Bu durum, işyerinde daha fazla stres ve çatışma yaratabilir ve bu da işyerindeki genel verimliliği olumsuz yönde etkileyebilir (Çillioğlu Karademir, 2023). Engel türüne göre mobbingin önlenmesi, işyerindeki tüm çalışanların daha sağlıklı ve verimli bir ortamda çalışmalarına olanak tanıyacaktır.

1.3.4. Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbinge İlgili Teoriler

1.3.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların görev tanımlarının ötesine geçerek, örgütün genel işleyişine katkı sağlayan gönüllü tutum ve eylemleri ifade etmektedir. Dennis Organ'ın (1988) kuramlaştırdığı bu kavram, işyerindeki verimlilik ve örgütsel bağlılık gibi birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirmektedir. Ancak işyeri ortamında görülen olumsuz psikososyal faktörler, bu tür davranışların sergilenmesini engelleyebilir. Bu faktörlerden biri olan mobbing, özellikle dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireylerin örgütsel aidiyet ve gönüllü katılım düzeyini ciddi biçimde zedeleyebilmektedir. Engelli bireyler, toplumdaki yaygın önyargıların bir yansıması olarak iş yaşamında da ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlarla karşılaşabilmekte; bu durum, onları mobbinge daha açık hale getirmektedir. Özellikle görünür veya bilişsel engellere sahip bireyler, ekip çalışmalarında dışlanma, yetersiz görülme veya küçümsenme gibi davranışlara daha sık maruz kalabilmektedir (Fevre vd., 2013). Engelli bireylerin maruz kaldığı mobbing davranışları, onların gönüllü katılım göstermelerini ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini doğrudan olumsuz etkilemektedir. Araştırmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli belirleyicilerinden birinin adalet algısı ve sosyal kabul olduğunu göstermektedir. Mobbing, bu unsurları zedelediği için engelli bireylerin aidiyet duygusunu sarsar ve örgütsel sorumluluklarının ötesine geçme isteğini ortadan kaldırır (Podsakoff vd., 2000).

Mobbingin sürekliliği, engelli çalışanlarda tükenmişlik, düşük özsaygı ve işten soğuma gibi olumsuz tepkileri de beraberinde getirir. Bu tür psikolojik sonuçlar, bireyin işyeriyle olan etkileşimini azaltır ve örgütsel vatandaşlık davranışları giderek ortadan kalkar (Zapf

vd., 2001; Schur vd., 2009). Özellikle sosyal sorumluluk gibi gönüllü rollerin zayıfladığı, literatürde çeşitli çalışmalarla doğrulanmıştır (Lee & Allen, 2002). Liderlik stilleri, bu süreçte belirleyici bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Dönüştürücü liderlik tarzı sergilenen kurumlarda, engelli çalışanların daha az mobbinge maruz kaldığı ve daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri görülmektedir. Fakat otoriter ve hiyerarşik yapılanmalarda, mobbing vakalarının hem sıklığı hem de etkisi artmakta, engelli çalışanlar daha fazla yalnızlaşmaktadır (Hoel vd., 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sürekliliği için psikolojik güvenin korunması ve çalışanların desteklenmesi önem taşımaktadır. Özellikle engelli çalışanların maruz kaldığı psikolojik yıldırma davranışlarının açık bir şekilde kınanması ve kurumsal politikalarla önlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, örgüt kültürü zedelenmekte, iş tatmini ve performans düşmekte ve çalışan devri artmaktadır (Salin, 2003). Ayrıca örgütlerin erişilebilirlik, eşit fırsat politikaları ve kapsayıcı uygulamaları desteklemesi, mobbingin önlenmesi açısından stratejik bir yaklaşım sunar. Engelli bireylerin yalnızca hukuki koruma altında değil, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyebilecekleri psikolojik bir güven ortamına da ihtiyaçları vardır. Bu yaklaşım, yalnızca bireyin değil, tüm örgütün sosyal sorumluluk algısını geliştirir (Rhoades & Eisenberger, 2002).

1.3.4.2. Psikolojik Sözleşme Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Psikolojik sözleşme teorisi, çalışanların örgütle olan ilişkilerine dair beklenti ve algılarının şekillendiği, yazılı olmayan karşılıklı yükümlülükler dizisini ifade etmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010). Bu teori, çalışanların yalnızca resmi iş tanımlarına değil, aynı zamanda adalet, destek ve saygı gibi psikolojik beklentilere de dayalı olarak örgüte bağlılık geliştirdiklerini varsayar. Engelli bireyler açısından bakıldığında, bu sözleşmenin ihlali ya da dengesizliği, örgüt içinde yaşanabilecek olası dışlanma ya da mobbing davranışlarına zemin hazırlayabilir. Engelli bireylerin özel gereksinimleri nedeniyle kurumsal destek beklentileri daha hassas bir düzlemde şekillenmektedir. Mobbing, psikolojik sözleşmenin en ciddi ihlallerinden biri olarak kabul edilir ve bu durum özellikle engelli çalışanlar için daha yıkıcı sonuçlar doğurabilir (Abbak, 2024).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanlarda örgüte olan aidiyet duygusunun azalmasına, motivasyonun düşmesine ve iş tatmininin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Akyüz, 2014). Engelli bireyler, mobbing davranışlarına maruz kaldıklarında, hem fiziksel hem de duygusal anlamda daha kırılgan hale gelirler. Bu durum, onların iş yerinde daha fazla yalnızlaşmalarına ve içe kapanmalarına sebebiyet verir. Bu tür negatif deneyimler, çalışanların içsel olarak işten ayrılma eğiliminde olmalarına yol açabilir (Brinkmann & Stapf, 2001).

Çağrı merkezi çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada, iş koşullarının kötüleşmesiyle birlikte psikolojik sözleşmenin zedelendiği ve bu durumun medeni davranışlara (örneğin örgütsel vatandaşlık davranışlarına) yansımadağı görülmüştür (Chambel & Alcover, 2011). Benzer bir örüntü, engelli bireylerde de gözlemlenmektedir. Mobbing davranışları, çalışanların daha az gönüllü davranış göstermesine ve daha fazla içsel geri çekilmeye neden olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlali, çalışanların zihinsel sağlıklarında olumsuz etkiler yaratabilir. Özellikle engelli bireylerde bu etkiler daha derin yaşanmakta, kaygı, stres, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıkların görülme sıklığı artmaktadır. Mobbing, bu noktada bir “tetikleyici unsur” rolü görmektedir. Engelli bireyler, zaten dezavantajlı konumdayken bu tarz ihlaller karşısında iş yerinde kalma motivasyonlarını tamamen yitirebilmektedir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Engelli bireylerin istihdamda kalıcılıklarını sağlamak ve üretken bireyler olarak sistemin içinde tutmak için psikolojik sözleşme bütünlüğünün korunması önem arz etmektedir (Abbak, 2024). Bu doğrultuda, kurumların sadece yasal düzenlemelere değil, aynı zamanda etik ve insani yükümlülüklerle de sadık kalmaları gerekmektedir. Çünkü bir çalışanın maruz kaldığı psikolojik şiddet, yalnızca bireyi değil, örgütün bütün iklimini olumsuz etkilemektedir. Psikolojik sözleşmenin korunması, yalnızca engelli bireylerin değil, tüm çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırmakta ve örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir. Ancak dezavantajlı gruplar için bu sözleşmenin ihlali, daha ciddi sonuçlar doğurmakta, çalışanların güven, aidiyet ve adalet algılarını temelden sarsmaktadır. Bu durum, kurumun etik duruşunu da sorgulanabilir hale getirmektedir (Akyüz, 2014). Örgütlerin, engelli bireylere yönelik ayrımcı tutum ve davranışlara tolerans göstermemesi psikolojik sözleşmenin güvenli sınırlar içinde sürdürülmesini sağlayacaktır. Özellikle insan kaynakları politikalarının kapsayıcı ve eşitlikçi biçimde

düzenlenmesi, mobbing riskini azaltmakla birlikte, çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerine katkıda bulunur (Behery vd., 2012).

1.3.4.3. Ekolojik Sistem Teorisi Bağlamında Mobbingin Engelli Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Engelli çalışanların iş yerinde karşılaştığı psikososyal risklerden biri olan mobbing, bireylerin hem psikolojik hem de mesleki bütünlüğünü tehdit etmektedir. Özellikle bireyin farklı engel türlerine sahip olması, bu durumu daha da hassas hale getirmektedir. Mobbingin etkilerini anlamlandırmada tek düzlemli yaklaşımlar yetersiz kalmakta, bireyin çevresel sistemlerle olan karşılıklı etkileşimini esas alan kuramsal çerçevelere ihtiyaç duyulmaktadır (Abbak, 2024).

Bronfenbrenner'in (2000) *Ekolojik Sistem Teorisi*, bireyin gelişimini ve yaşam deneyimlerini mikro, mezo, ekzo, makro ve krono sistemler bağlamında çok katmanlı olarak ele almaktadır. Bu kuram, engelli bireyin iş yerindeki deneyimini yalnızca bireysel özellikler ya da doğrudan etkileşimler düzeyinde değil, aynı zamanda kurum politikaları, toplumsal normlar ve kültürel değerler üzerinden değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır (Tudge vd., 2009). Mikro sistemde doğrudan etkileşim içinde bulunan çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler mobbing davranışlarının temel kaynağını oluştururken, mezo sistemde ise işyeri-aile etkileşimi bu durumun psikolojik yansımalarını derinleştirmektedir (Tong ve An, 2024).

Ekzo sistem düzeyinde kurumların engelli istihdamına yönelik politikaları, performans değerlendirme sistemleri, şikayet mekanizmaları ve iş güvenliği kültürü önemli birer belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır (Lewis ve Gunn, 2007). Makro sistemde ise toplumsal önyargılar, engelliliğe dair kültürel anlamlar ve medyada yansıtılan kalıp yargılar, iş yerindeki olumsuz davranış biçimlerini meşrulaştıran bir zemin oluşturabilmektedir. Bu sistemler arasında kurulan etkileşimler, engelli çalışanların iş yerinde mobbing karşısında yaşadığı psikolojik yıkımın neden çok boyutlu olduğunu göstermektedir (Tong ve An, 2024).

Mobbing davranışlarının etkileri engelli bireylerde yalnızca duygusal tükenmişlik ya da özgüven kaybı ile sınırlı kalmamakta; aynı zamanda kariyer gelişimi, işten ayrılma niyeti, içselleştirilmiş ayrımcılık ve sosyal izolasyon gibi uzun vadeli sonuçlar da doğurmaktadır (Schwarzer ve Knoll, 2007). Ekolojik sistem yaklaşımı, bu sonuçların sadece birey

düzeyinde ele alınmasını değil, sistemsal müdahale gerekliliğini de vurgulamaktadır. Bu bağlamda sadece bireye psikolojik destek sağlamak yerine, işyeri politikalarının, yönetim yaklaşımlarının ve toplumdaki engellilik algısının da dönüştürülmesi gerekmektedir (Lewis ve Gunn, 2007).

1.3.5. Mobbingin Önlenmesinde Engelli Çalışanların Hakları ve Sosyal Hizmet

1.3.5.1. Engelli Çalışanların Hakları ve Yasal Düzenlemeler

Engelli çalışanların hakları, hem ulusal hem de uluslararası hukuk çerçevesinde güvence altına alınmaktadır. Engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmek ve onları korumak amacıyla birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bu bölümde, engelli çalışanların hakları ve onlara yönelik yasal düzenlemeler detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Engelli bireylerin işyerindeki eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için oluşturulan yasalar, sadece engelli çalışanları değil, aynı zamanda işyerlerinde adil ve kapsayıcı bir ortam oluşturmayı amaçlamaktadır. Yasal düzenlemeler, engelli bireylerin toplumda ve işyerlerinde karşılaştıkları engelleri aşmalarını kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Çillioglu Karademir, 2023).

Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler, engelli bireylerin toplumda tam ve eşit bir şekilde yer almalarını sağlamak için büyük önem taşımaktadır. Bu düzenlemeler, engelli bireylerin ayrımcılığa uğramadan ve eşit fırsatlar sunularak yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Uluslararası hukuk, engelli bireylerin haklarını korumak amacıyla Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi gibi önemli belgeler sunmaktadır. Bu sözleşme, engelli bireylerin işyerlerinde eşit haklara sahip olmalarını ve ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlayan hükümler içermektedir. Ülkeler, bu tür uluslararası düzenlemeleri ulusal hukuklarına adapte ederek engelli bireylerin haklarını koruma altına almışlardır (Topa ve Moriano, 2013). Yasal düzenlemeler, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla sadece hakları değil, aynı zamanda engelli bireylerin karşılaştıkları zorlukların ortadan kaldırılmasına yönelik adımlar atılmasını da öngörmektedir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

1.3.5.1.1. Ulusal ve Uluslararası Hukukta Engelli Hakları

Ulusal ve uluslararası hukukta engelli hakları, engelli bireylerin eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlayacak çeşitli düzenlemelerle güvence altına alınmaktadır. Bu haklar,

engelli bireylerin yaşamın her alanında tam katılım sağlamak için gerekli olan hukuki düzenlemeleri içermektedir. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli bireylerin haklarını koruyan ve toplumda daha eşit bir yer edinmelerine yardımcı olan önemli bir belgedir (Nasibov, 2017). Sözleşme, engelli bireylerin yaşam kalitelerini iyileştirmeyi, ayrımcılıkla mücadele etmeyi ve toplumsal engelleri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli bireylerin yaşamlarının tüm alanlarında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için üye devletleri yükümlülük altına almaktadır. Bu sözleşme, eğitim, sağlık, istihdam, erişilebilirlik ve toplumda eşit katılım gibi temel hakları güvence altına alır. Ayrıca, engelli bireylerin her türlü ayrımcılığa karşı korunmalarını, toplumsal katılım için uygun koşulların sağlanmasını ve devletlerin engelli bireylerin haklarını aktif olarak savunmalarını öngörür (Yılmaz, 2020).

Ulusal düzeyde ise engelli bireylerin hakları, her ülkenin kendi yasaları ve yönetmelikleri ile düzenlenmektedir. Türkiye’de, 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engelli bireylerin eşit haklar ve fırsatlara sahip olmalarını sağlamak amacıyla kabul edilmiştir. Bu kanun, engelli bireylerin ayrımcılığa uğramadan toplumsal yaşama katılmalarını, iş hayatında eşit fırsatlar bulmalarını ve engelli bireylerin yaşamlarını iyileştirmeyi hedefler. Kanun, engelli bireylerin fiziksel engellerini aşmalarına yönelik çözümler sunar ve bu bireylerin işyerlerinde, okullarda ve kamusal alanlarda daha aktif bir rol almalarını sağlar (Çillioglu Karademir, 2023).

Engelli bireylerin hakları, sadece temel insani haklardan ibaret değildir; aynı zamanda iş gücüne katılım, eğitim hakkı, sağlık hizmetlerine erişim gibi konuları da kapsamaktadır. Birçok ülke, engelli bireylerin toplumda eşit bir yer edinmelerini sağlamak için çeşitli teşvikler ve destekler sunmaktadır. Örneğin, engelli bireyler için özel eğitim, sağlık sigortası, ulaşım ve kamu hizmetlerinden kolay erişim sağlanmaktadır. Bu tür destekler, engelli bireylerin toplumda daha bağımsız bir yaşam sürmelerine olanak tanır ve onların haklarını güvence altına alır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Engelli bireylerin hakları, toplumda ve iş gücünde daha geniş bir katılım sağlamak için kritik bir rol oynamaktadır. Ulusal hukuk, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik ederken, uluslararası hukuk bu hakların korunması için daha geniş bir perspektife sahiptir. Her iki düzeydeki düzenlemeler, engelli bireylerin toplumda eşit haklarla var olmalarını sağlayarak, ayrımcılıkla mücadele eder. Engelli bireylerin hakları, toplumsal refahın bir

parçası olarak kabul edilmekte ve bu hakların korunması, toplumun tüm bireyleri için daha adil bir yaşam standardı yaratmaktadır (Yılmaz, 2020).

Engelli bireylerin hukuki haklarının korunması ve güvence altına alınması, toplumun diğer üyelerinin sorumluluklarını da içerir. Engelli bireyler, toplumun tüm alanlarında aktif bir şekilde yer alabilmeli, iş gücüne katılabilmeli ve hayatlarını bağımsız bir şekilde sürdürebilmelidir. Bu noktada, hem ulusal hem de uluslararası hukuk, engelli bireylerin bu haklardan faydalanabilmesini sağlamak için önemli bir araçtır (Özler vd., 2008).

1.3.5.1.2. Engellilerin İstihdam Haklarını Korumaya Yönelik Yasalar ve Yönetmelikler

Engelli bireylerin istihdam haklarını korumaya yönelik yasalar ve yönetmelikler, bu bireylerin iş gücüne katılımını sağlamak amacıyla önemli bir rol oynamaktadır. Engelli bireylerin iş gücüne dahil olabilmesi için birçok yasal düzenleme yapılmıştır ve bu düzenlemeler, engelli çalışanların haklarını güvence altına almayı hedefler. Türkiye’de, 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engelli bireylerin istihdam haklarını güvence altına almak için çeşitli önlemler içermektedir (Tutar, 2004). Bu kanun, engelli bireylerin iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmalarını, ayrımcılığa uğramamalarını ve çalışma koşullarının uygun hale getirilmesini amaçlar.

İstihdamda engelli bireylerin haklarını koruyan yasaların temel amacı, engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmaktır. Bu yasalar, engelli bireylerin işyerlerinde eşit haklara sahip olmalarını sağlar ve onlara iş gücünde daha fazla fırsat sunar. Türkiye’de, engelli bireylerin iş gücüne katılımını artırmak için, engelli bireylerin işe alınacağı işyerlerinde belirli bir kota oranı uygulanmaktadır. İşverenlerin bu kotayı karşılamaları, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik eder ve istihdam oranlarını artırır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Ulusal düzeydeki düzenlemelerin yanı sıra, uluslararası düzeyde de engelli bireylerin istihdam haklarını korumaya yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik eden hükümler içermektedir. Bu sözleşme, işverenlere engelli bireyleri işe alma, onları uygun koşullarda çalıştırma ve istihdamdaki engelleri ortadan kaldırma sorumluluğu yükler. Uluslararası düzeydeki bu düzenlemeler, engelli bireylerin iş gücüne dahil olmalarını sağlamanın yanı

sıra, dünya çapında engelli bireyler için eşit fırsatlar yaratılmasına da olanak tanır (Nasibov, 2017).

Engelli bireylerin istihdamını teşvik etmek için ayrıca, belirli vergi indirimleri, teşvikler ve diğer finansal destekler de sunulmaktadır. İşverenler, engelli bireyleri işe aldıklarında çeşitli vergi indirimlerinden yararlanabilirler. Bu tür teşvikler, işverenlerin engelli bireyleri işe alma konusunda daha fazla istekli olmalarını sağlar. Bu teşvikler, engelli bireylerin iş gücüne katılımını destekler ve işyerlerinde çeşitliliği artırır (Topa ve Moriano, 2013).

Çeşitli düzenlemeler, engelli bireylerin işyerlerinde daha verimli bir şekilde çalışabilmeleri için çalışma alanlarını fiziksel olarak uygun hale getirmeyi öngörmektedir. Engelli çalışanlar için işyerlerinde gerekli düzenlemelerin yapılması, onların daha sağlıklı ve rahat bir çalışma ortamına sahip olmalarını sağlar. Ayrıca, işverenler, engelli bireylerin özel ihtiyaçlarını karşılayacak eğitimler düzenleyebilir, bu bireylerin iş yerlerinde daha fazla verimlilik göstermelerini sağlayabilir (Çillioglu Karademir, 2023). Engelli bireylerin istihdamını sağlamak ve işyerlerinde eşit fırsatlar sunmak için yapılan düzenlemeler, engelli bireylerin yaşam kalitelerini de doğrudan etkilemektedir. İş gücüne katılım, engelli bireylerin kendilerine daha bağımsız bir yaşam kurmalarına yardımcı olur ve ekonomik olarak daha güçlü bir birey olmalarını sağlar. Bu, engelli bireylerin toplumda daha bağımsız bir yaşam sürmelerini ve toplumsal hayata daha fazla katılmalarını teşvik eder. İstihdamda engelli bireylere yönelik yapılan yasal düzenlemeler, toplumda iş gücüne katılım konusunda daha fazla eşitlik sağlamaktadır. Bu düzenlemeler, işyerlerinde çeşitliliği artırır ve engelli bireylerin potansiyellerini en iyi şekilde kullanmalarını sağlar. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yapılan bu düzenlemeler, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik eder ve toplumda daha eşit fırsatlar yaratır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

1.3.5.1.3. Çalışma Koşullarına Dair Düzenlemeler ve Denetimler

Çalışma koşullarına dair düzenlemeler ve denetimler, engelli bireylerin işyerlerinde sağlıklı, güvenli ve verimli bir ortamda çalışmalarını sağlamak amacıyla büyük önem taşır. Bu düzenlemeler, engelli bireylerin çalışma hayatına katılmalarını kolaylaştırmak ve işyerlerinde karşılaşılabilecekleri olumsuz durumları ortadan kaldırmak için oluşturulmuştur. Türkiye’de engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştığı fiziksel, zihinsel

ve duygusal engelleri aşabilmelerine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, engelli çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları engelleri ortadan kaldırmayı ve onları iş hayatına daha etkin bir şekilde entegre etmeyi amaçlamaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Çalışma koşullarını iyileştirmek için yapılan düzenlemeler, engelli bireylerin fiziksel olarak daha rahat bir şekilde çalışabilmelerini sağlayacak çözümler sunar. Engelli bireyler için işyerlerinin erişilebilir olması son derece önemlidir. Bu amaçla, engelli bireylerin çalışabileceği işyerlerinde engellilere uygun erişim imkanlarının sağlanması gereklidir. Bunun için engelli rampaları, asansörler, geniş kapılar ve özel çalışma alanları gibi altyapı düzenlemeleri yapılmaktadır. Ayrıca, engelli çalışanların işyerlerinde rahatça çalışabilmelerini sağlamak için işyerlerinde ergonomik düzenlemeler de yapılır. Bu düzenlemeler, çalışanların fiziksel rahatlıklarını artırırken, iş verimliliklerini de olumlu yönde etkiler (Nasibov, 2017).

Engelli çalışanlar için yapılacak düzenlemeler sadece fiziksel alanlarla sınırlı kalmaz; işyerinde engelli bireylerin ihtiyaçlarına yönelik psikolojik destek ve özel eğitimler de sağlanabilir. Bu eğitimler, engelli çalışanların işyerlerinde daha iyi bir performans sergileyebilmelerini sağlamak ve onların diğer çalışanlarla uyumlu bir şekilde çalışmalarını desteklemek amacıyla verilmektedir. Engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları psikolojik baskıları azaltmak için yapılan düzenlemeler, onların iş hayatına daha sağlıklı bir şekilde katılmalarına yardımcı olur (Çillioglu Karademir, 2023).

Denetimler de bu düzenlemelerin etkinliğini izlemek ve işyerlerinde engelli bireylerin karşılaştığı engelleri tespit etmek için kritik bir rol oynamaktadır. Engelli bireylerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yapılan düzenlemelerin işlerliği, denetimler aracılığıyla takip edilir. İşyerlerinin engelli bireylere uygun olup olmadığını kontrol etmek ve bu düzenlemelere uyulup uyulmadığını denetlemek, devletin ve ilgili denetim kurumlarının sorumluluğundadır. Denetimler, engelli bireylerin karşılaştığı olumsuz durumların tespit edilmesine ve bu durumların hızla çözülmesine olanak tanır (Tutar, 2004).

Çalışma koşullarına dair düzenlemeler, yalnızca engelli bireylerin fiziksel rahatlıklarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda onların işyerindeki motivasyonlarını da artırır. İşyerlerinde engelli çalışanlar için uygun düzenlemeler yapıldığında, bu bireylerin kendilerine olan güvenleri artar ve daha verimli bir şekilde çalışmalarına olanak sağlanır.

Ayrıca, engelli çalışanların sosyal izolasyonunu önleyerek onların toplumsal hayata katılımını destekleyen düzenlemeler, işyerlerinde daha adil bir çalışma ortamı yaratır. Bu tür düzenlemeler, hem engelli bireyler hem de tüm çalışanlar için olumlu bir çalışma ortamı oluşturur (Özler vd., 2008). Yasal düzenlemelerle birlikte, işverenlerin engelli bireylerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik bilinçli olmaları da büyük önem taşır. İşverenler, engelli bireylerin ihtiyaçlarına duyarlı olmalı ve onların işyerinde rahatça çalışabilmeleri için gereken düzenlemeleri yapmalıdır. Bu, hem engelli bireylerin haklarının korunmasını sağlar hem de işyerlerinde daha verimli bir çalışma ortamı oluşturur. İşyerlerinde engelli bireyler için yapılan düzenlemeler, yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda toplumsal sorumluluk olarak da değerlendirilmelidir (Güngör, 2007).

1.3.5.1.4. Engelli Bireylere Yönelik Sosyal Haklar ve Teşvikler

Engelli bireylere yönelik sosyal haklar ve teşvikler, onların toplumsal hayata katılımını teşvik eden ve yaşam kalitelerini artıran önemli unsurlardır. Bu haklar, engelli bireylerin toplumda eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamayı hedefler. Engelli bireyler için sunulan sosyal haklar, onların daha bağımsız bir yaşam sürmelerine olanak tanırken, toplumsal uyumlarını ve entegrasyonlarını da destekler. Engelli bireylerin sosyal hakları, sağlık hizmetlerinden eğitim haklarına, barınma imkanlarına ve ulaşım hizmetlerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu haklar, engelli bireylerin toplumla daha uyumlu bir şekilde yaşamalarını ve eşit fırsatlar sunan bir toplumda var olmalarını sağlamaktadır. (Topa ve Moriano, 2013).

Engelli bireylerin sosyal hakları arasında sağlık hizmetlerine erişim, özel eğitim imkanları, sosyal güvenlik hakları ve bakım hizmetlerine erişim gibi temel haklar bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerine erişim, engelli bireylerin yaşam kalitelerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Birçok ülke, engelli bireylerin sağlık hizmetlerine eşit erişimini sağlamak için özel sağlık sigortası planları ve tedavi seçenekleri sunmaktadır. Ayrıca, engelli bireylerin eğitim haklarını güvence altına alan çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, engelli bireylerin eğitim hayatlarına devam etmelerini ve toplumsal hayata entegre olmalarını sağlar (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Sosyal haklar, engelli bireylerin sosyal yaşama katılımlarını ve toplumsal entegrasyonlarını destekleyen önemli unsurlardır. Engelli bireylerin sosyal güvenlik

hakları, onların daha bağımsız bir yaşam sürdürebilmeleri için temel bir gerekliliktir. Sosyal güvenlik düzenlemeleri, engelli bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olur ve onlara ekonomik güvence sağlar. Bu tür düzenlemeler, engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik eder ve onların toplumsal hayata daha aktif bir şekilde katılmalarını sağlar. Sosyal güvenlik hakları, engelli bireylerin toplumsal yaşamda daha güçlü bir yer edinmelerine yardımcı olur (Çillioglu Karademir, 2023).

Teşvikler, engelli bireylerin sosyal haklarından faydalanmalarını kolaylaştırmak için sunulmaktadır. Birçok devlet, engelli bireyler için özel teşvikler sunarak onların toplumsal hayata katılımını artırmayı amaçlar. Bu teşvikler, engelli bireylerin eğitim alabilmeleri, iş gücüne katılabilmeleri ve bağımsız bir yaşam sürdürebilmeleri için sağlanır. Örneğin, engelli bireyler için vergi indirimleri, barınma yardımları ve ulaşım kolaylıkları gibi çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Bu tür teşvikler, engelli bireylerin yaşam standartlarını yükseltir ve onların toplumsal hayata daha fazla katılım göstermelerini sağlar (Yılmaz, 2020).

Engelli bireylere yönelik sosyal haklar ve teşvikler, toplumda daha eşit bir fırsat yaratmak amacıyla büyük bir öneme sahiptir. Bu haklar ve teşvikler, engelli bireylerin toplumsal yaşama daha aktif bir şekilde katılmalarına olanak tanır. Ayrıca, engelli bireylerin haklarını savunarak, onları toplumda daha eşit ve özgür bireyler haline getirmeyi amaçlar. Bu tür düzenlemeler, toplumsal entegrasyonu teşvik eder ve engelli bireylerin toplumda daha fazla görünür olmalarını sağlar (Nasibov, 2017).

Engelli bireylere yönelik sosyal haklar ve teşviklerin önemi, sadece engelli bireylerin yaşam kalitelerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal dayanışma ve uyum için de büyük bir fırsat sunar. Sosyal haklar ve teşvikler, engelli bireylerin toplumda eşit haklara sahip olmalarını sağlar ve onların bağımsız bir yaşam sürmelerini kolaylaştırır. Bu haklar ve teşvikler, engelli bireylerin toplumda daha aktif bir şekilde yer almalarını ve toplumsal hayata katkıda bulunmalarını sağlamak için gereklidir. Solmaz (2024) çalışanların hak farkındalığının orta düzeyde olmasına karşın sorumluluk farkındalığının yüksek olduğunu belirtmektedir.

Engelli bireylerin toplumsal entegrasyonunu desteklemek ve yaşam kalitelerini artırmak için sunulan sosyal haklar ve teşvikler, toplumun genel refah seviyesini de artırır. Bu düzenlemeler, engelli bireylerin toplumsal yaşama daha güçlü bir şekilde katılmalarını

sağlayarak, toplumda daha eşit bir ortam yaratır. Bu nedenle, engelli bireylerin sosyal hakları ve teşvikler, sadece bu bireyler için değil, toplumun tüm üyeleri için büyük bir önem taşır (Tilki vd., 2021).

1.3.5.2. Sosyal Hizmet Bağlamında Engelli Çalışanlar ve Mobbing

Sosyal hizmet, toplumda dezavantajlı grupların ihtiyaçlarını karşılamak ve yaşam kalitelerini iyileştirmek amacıyla yapılan çalışmaları içeren bir alandır. Engelli bireyler, sosyal hizmetin önemli hedef kitlesini oluşturur, çünkü bu bireyler, toplumsal hayatta eşit fırsatlara ulaşmada birçok engelle karşılaşmaktadır. Engelli çalışanlar, özellikle iş gücüne katılımda ve işyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla dikkat çeker. Mobbing, engelli bireylerin işyerlerinde maruz kaldığı en önemli olumsuz durumlardan biridir ve bu durum, onların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Sosyal hizmet, engelli çalışanların bu olumsuzluklarla başa çıkabilmesi için çeşitli müdahaleler sunmaktadır (Tutar, 2004).

Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları zorlukları analiz ederek çözüm yolları geliştirmeye çalışmaktadır. Mobbing, ayrımcılık, fiziksel engeller ve psikolojik baskılar, engelli çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları başlıca sorunlardır. Bu sorunlarla mücadelede sosyal hizmet uzmanları, rehberlik ve psikolojik destek hizmetleri sunarak engelli çalışanların bu zorlukların üstesinden gelmelerini sağlamaktadır. Ayrıca, işyerlerinde engelli çalışanlar için güvenli ve adil bir ortam oluşturulması, sosyal hizmetin önemli hedeflerinden biridir (Çillioglu Karademir, 2023). Mobbing gibi olumsuz çalışma koşullarına karşı sosyal hizmetin müdahalesi, engelli bireylerin psikolojik ve sosyal güvenliklerini temin etmeye yönelik olmalıdır. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanlara yönelik çeşitli destek programları geliştirerek bu bireylerin işyerlerinde daha sağlıklı bir çalışma ortamı bulmalarını sağlamaktadır. Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, engelli bireylerin psikolojik olarak iş yerlerinde karşılaştıkları zorluklarla baş etmelerine yardımcı olmaktadır. Bu tür müdahaleler, engelli çalışanların mobbing gibi sorunlarla mücadele ederken daha güçlü ve dirençli hale gelmelerine katkı sağlamaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Sosyal hizmet, yalnızca engelli çalışanların haklarını savunmakla kalmaz, aynı zamanda işyerindeki eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri ortadan kaldırmayı da hedeflemektedir. Engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştığı ayrımcılığı önlemek ve onların toplumsal uyumlarını desteklemek için sosyal

hizmet uzmanları, farklı eğitim ve farkındalık programları düzenlemektedir. İşyerlerinde engelli bireylere yönelik farkındalık oluşturulması, mobbinge karşı etkili bir çözüm getirmektedir. Bu tür sosyal hizmet müdahaleleri, engelli bireylerin daha adil bir ortamda çalışmalarına olanak tanımaktadır (Topa ve Moriano, 2013).

Mobbing, engelli çalışanların sadece iş performansını değil, aynı zamanda genel yaşam kalitelerini de olumsuz etkilemektedir. Sosyal hizmet uzmanlarının engelli çalışanlarla yaptığı müdahaleler, bu bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları zorlukları aşmalarını sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal hizmet, işyerlerinde mobbingin önlenmesi ve engelli bireylerin iş gücüne daha verimli katılabilmeleri için çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler, engelli çalışanların sadece işyerinde değil, toplumsal yaşamda da daha rahat bir şekilde yer almalarını sağlamaktadır (Nasibov, 2017). Bunların yanı sıra, sosyal hizmetin engelli çalışanlara yönelik müdahaleleri yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de olmalıdır. Toplumda engelli bireyler için farkındalık oluşturulması ve onların işyerlerinde daha rahat bir ortamda çalışabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, toplumsal eğitim programları ve bilgilendirme faaliyetleri ile engelli bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmektedir. Bu tür müdahaleler, toplumsal eşitliğin sağlanmasına katkı sunmaktadır (Tilki vd., 2021).

1.3.5.2.1. Sosyal Hizmet ve Çalışma Hayatı

Sosyal hizmet, çalışma hayatında yaşanan sorunların çözülmesine yardımcı olmayı amaçlayan bir müdahale alanıdır. Engelli bireylerin iş gücüne katılımı, onların toplumsal hayata entegrasyonunu desteklemek için önemlidir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları engelleri kaldırmaya yönelik çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Engelli bireylerin, iş gücüne katılımını kolaylaştırmak amacıyla sosyal hizmet uzmanları, eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunarak bu bireylerin işyerlerinde daha rahat bir şekilde çalışabilmesini sağlamaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Sosyal hizmet, engelli bireylerin iş hayatındaki zorluklarını ortadan kaldırmaya yönelik çeşitli destekler sunmaktadır. Engelli çalışanların işyerlerinde karşılaştığı mobbing, ayrımcılık ve fiziksel engeller gibi zorluklarla başa çıkabilmeleri için sosyal hizmet uzmanları, psikolojik ve sosyal destek sağlamaktadır. Ayrıca, işyerlerinde engelli

Çalışanlar için gerekli düzenlemelerin yapılması, sosyal hizmetin önemli bir amacıdır. Sosyal hizmet uzmanları, bu düzenlemeleri yaparak engelli bireylerin çalışma hayatına daha verimli bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır (illioglu Karademir, 2023).

Sosyal hizmet uzmanlarının çalışma hayatındaki rolü, engelli bireylerin işyerlerinde daha güvenli ve verimli bir ortam bulmalarını sağlamaktadır. Bu bireyler için düzenlenen eğitimler, işyerlerindeki verimliliklerini artırmakta, ayrıca onları iş hayatına daha iyi hazırlamaktadır. Sosyal hizmetin bir diğer rolü, engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarını sağlayacak psikolojik destek hizmetlerini sunmaktır. Bu tür müdahaleler, engelli çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzluklarla baş etmelerini kolaylaştırmaktadır (Nasibov, 2017). Sosyal hizmetin çalışma hayatındaki müdahale yöntemleri, engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzlukları ortadan kaldırmak amacıyla büyük bir öneme sahiptir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanların haklarını savunmakta ve onların işyerlerinde daha eşit şartlarda çalışabilmeleri için çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. Ayrıca, sosyal hizmet uzmanları, işyerlerinde engelli bireylerin karşılaştıkları ayrımcılığı engellemek amacıyla eğitimler ve farkındalık programları düzenlemektedir (Tutar, 2004).

Sosyal hizmetin çalışma hayatındaki rolü, sadece engelli bireylerin haklarını savunmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal eşitlik ve adaleti sağlamak amacıyla da büyük bir öneme sahiptir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Ayrıca, sosyal hizmet uzmanları, işverenlerle işbirliği yaparak engelli bireylerin işyerlerindeki çalışma koşullarını iyileştirmektedir (Yılmaz, 2020). Bu konuda literatürde sosyal hizmetin rolüyle ilgili araştırmalara bakıldığında Güner (2023) tarafından yapılan çalışmada, kadına yönelik psikolojik flört şiddeti, Nussbaum'un "Yapabilirlikler Yaklaşımı" erevesinde sosyal hizmet disiplini açısından ele alınmıştır. Araştırmada, psikolojik flört şiddeti mağduru kadınların yaşadığı hak ihlalleri, duygusal etkiler ve toplumsal yansımalar incelenmiştir. Çalışma, sosyal hizmet uzmanlarının bu alanda nasıl müdahale edebileceğine dair öneriler sunmakta ve kadınların bireysel kapasitelerini geliştirmeye yönelik sosyal politikaların önemine dikkat çekmektedir. Yıldız (2022) alışmasında, şiddet mağduru olan Suriye uyruklu yetişkin erkeklerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile travma sonrası büyüme durumları incelenmiştir. Sosyal hizmet perspektifinden yürütülen bu araştırmada, göçmen bireylerin karşılaştığı şiddet

deneyimlerinin uzun vadeli psikolojik etkileri ve başa çıkma stratejileri analiz edilmiştir. Sonuçlar, travma sonrası büyüme göstergelerinin bireysel ve çevresel desteklerle güçlendiğini ortaya koymuş ve sosyal hizmetlerin bu süreçte kritik bir rol oynadığını vurgulamıştır.

Uzun (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, İstanbul'daki sosyal hizmet uzmanlarının iş yerinde maruz kaldıkları mobbing (psikolojik şiddet) algısı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel verilerle desteklenen çalışmada, mobbing algısının özellikle duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık hissiyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Araştırma, sosyal hizmet alanında çalışan profesyonellerin iş ortamındaki psikososyal risk faktörlerine karşı daha korunaklı hale gelmeleri için örgütsel destek sistemlerinin güçlendirilmesini önermektedir. Özer (2018) ise sosyal hizmet kuruluşlarında çalışanların hizmet alan bireylerden gördüğü şiddetin çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini incelemiştir. Çalışmada, özellikle sözlü ve fiziksel saldırıya maruz kalan sosyal hizmet uzmanlarının yaşadığı travmatik belirtiler ve tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Bulgular, çalışanların güvenli bir çalışma ortamına olan ihtiyaçlarını vurgularken, sosyal hizmet sistemlerinde şiddetle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Sosyal hizmetin çalışma hayatına katkısı, engelli bireylerin işyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanların bu süreçte karşılaştıkları zorlukları en aza indirmek amacıyla çeşitli müdahalelerde bulunmaktadır. Bu müdahaleler, engelli bireylerin işyerlerinde daha başarılı olmalarını sağlamak ve onları iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmalarına olanak tanımaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011). Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin iş hayatına katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli farkındalık programları düzenlemektedir. Bu programlar, işyerlerinde engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu programlar, işverenlerin engelli çalışanlara daha fazla destek sunmalarına yardımcı olmaktadır (Tilki vd., 2021).

1.3.5.2.2. Kamu Sektöründeki Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing ve Sosyal Hizmet

Kamu sektöründe engelli çalışanların iş hayatında karşılaştığı zorluklar, özel sektöre göre farklı dinamiklere sahip olabilmektedir. Kamu sektöründe engelli çalışanlar, genellikle

yasa ve yönetmeliklere dayalı daha sıkı düzenlemelere tabidir. Ancak bu düzenlemeler her zaman etkili olmamakta ve engelli bireyler, kamusal alanlarda da mobbinge maruz kalabilmektedir. Kamu sektöründe, özellikle bürokratik yapının hiyerarşik ve katı olması, engelli bireylerin dışlanmasına, ayrımcılığa ve psikolojik baskılara yol açabilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, bu olumsuz durumlarla mücadele etmek amacıyla kamuda çalışan engelli bireyler için çeşitli destek programları ve müdahaleler geliştirmektedir (Tutar, 2004). Kamuda engelli bireylerin iş yerindeki olumsuz deneyimlerini iyileştirmek için sosyal hizmetin rolü büyüktür. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin mobbing gibi sorunlarla karşılaştıklarında psikolojik destek sunmakta ve onlara rehberlik etmektedir. Bu tür müdahaleler, engelli bireylerin işyerlerinde daha güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, sosyal hizmet uzmanları, kamu kurumlarında farkındalık oluşturma faaliyetlerine katılarak engelli çalışanlara karşı daha pozitif bir tutum geliştirilmesini teşvik etmektedir. Bu çalışmalar, engelli bireylerin işyerlerinde daha eşit şartlarda çalışmalarına olanak tanımaktadır (Nasibov, 2017).

Kamu sektöründe engelli bireylerin karşılaştığı mobbing, yalnızca işyerindeki sosyal ilişkilerle sınırlı kalmaz; aynı zamanda işyerindeki görev tanımları, çalışma koşulları ve yöneticilerle olan iletişimde de zorluklara neden olabilir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin bu zorlukları aşmalarına yardımcı olmak için işyeri ortamında daha sağlıklı bir etkileşim ortamı oluşturulmasına yönelik çalışmalara katılmaktadır. Kamu sektörü çalışanları arasında engelli bireylerin daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla eğitimler düzenlenmekte ve bu bireylerin karşılaştığı sorunlar üzerine farkındalıklar artırılmaktadır. Bu tür müdahaleler, engelli bireylerin işyerinde daha fazla destek almasını sağlamaktadır (Çillioglu Karademir, 2023). Kamu sektöründe engelli bireylerin karşılaştığı mobbingin önlenmesi için, hem yöneticilerin hem de çalışanların engelli bireylere yönelik daha açık fikirli ve empatik bir yaklaşım sergilemeleri önemlidir. Sosyal hizmet uzmanları, kamu sektöründeki engelli çalışanların haklarını savunmak ve onların daha adil bir çalışma ortamında yer almalarını sağlamak için çalışmaktadır. Kamu sektöründe engelli bireyler için istihdamda eşitlik, işyerinde fırsat eşitliği sağlanması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve mobbingin engellenmesi sosyal hizmetin temel hedefleri arasında yer almaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Kamu sektöründeki engelli çalışanların yaşadığı mobbing, sadece bireysel sorunlar değil, aynı zamanda kurumsal sorunlar da doğurabilmektedir. Kamu kurumları, engelli

bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları olumsuzlukları çözebilmek için sosyal hizmetin katkılarını kullanarak, tüm çalışanları kapsayan bir destek mekanizması oluşturmayı hedeflemektedir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin deneyimlediği mobbingin etkilerini azaltmak ve onların sosyal hayata katılımını artırmak amacıyla çeşitli projeler geliştirmektedir. Bu tür projeler, kamuda engelli bireylerin sosyal güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Yılmaz, 2020). Kamu sektörü, engelli bireylerin mobbing deneyimlerini engellemek için hem yasal hem de toplumsal anlamda çeşitli düzenlemelere gitmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanların işyerindeki haklarının ihlal edilmemesi için etkili bir şekilde müdahale etmektedir. Kamu kurumlarında engelli bireylere yönelik sağlanan destekler, onların işyerinde daha verimli ve huzurlu bir çalışma ortamı bulmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, sosyal hizmet uzmanları, kamuda engelli bireyler için uygun çalışma koşulları sağlamak amacıyla, bu bireylerin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak ortamlar oluşturulmasına katkı sunmaktadır (Topa ve Moriano, 2013). Kamuda engelli çalışanların yaşadığı mobbing sorunlarının çözülmesinde sosyal hizmetin etkisi büyüktür. Engelli bireyler için, sosyal hizmet uzmanlarının sağladığı rehberlik ve psikolojik destek, onların işyerlerinde karşılaştıkları mobbinge baş etmelerini kolaylaştırmaktadır. Kamu sektöründe engelli bireylerin, sosyal hizmetin sunduğu olanaklar sayesinde işyerinde daha rahat bir ortamda çalışmalarına olanak tanınmaktadır. Bu tür müdahaleler, engelli çalışanların kamuda daha güçlü bir varlık göstermelerini sağlamaktadır (Nasibov, 2017).

1.3.5.2.3. Özel Sektördeki Engelli Çalışanlara Yönelik Mobbing ve Sosyal Hizmet

Özel sektörde engelli çalışanların karşılaştığı mobbing, kamu sektörüne kıyasla farklı dinamiklere sahiptir. Özel sektör, daha rekabetçi ve kar odaklı bir yapıya sahip olduğundan, engelli bireylerin işyerinde karşılaştıkları zorluklar genellikle daha belirgin ve karmaşık olmaktadır. Özel sektörde, engelli bireylerin iş gücüne katılımı ve onlara sağlanan fırsatlar, genellikle kamu sektörüne kıyasla daha sınırlıdır. Bu durum, engelli bireylerin işyerlerinde karşılaştıkları mobbingin artmasına neden olabilmektedir. Sosyal hizmet, özel sektörde çalışan engelli bireylerin bu tür sorunlarla başa çıkabilmesi için önemli bir destek sunmaktadır (Tutar, 2004).

Özel sektörde engelli çalışanların yaşadığı mobbingin önlenmesi, genellikle işverenlerin sosyal sorumluluk bilinciyle doğrudan ilişkilidir. Sosyal hizmet uzmanları, özel

sektördeki işverenlere yönelik eğitim programları ve farkındalık faaliyetleri düzenleyerek, engelli bireylerin karşılaştığı ayrımcılığın önüne geçmeye çalışmaktadır. Ayrıca, özel sektörde engelli bireyler için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal hizmetin müdahaleleriyle mümkün olmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanların haklarını savunmak ve onların işyerlerinde daha sağlıklı bir ortamda çalışabilmelerini sağlamak için aktif olarak rol almaktadır (Çillioglu Karademir, 2023). Özel sektörde engelli bireylerin karşılaştığı mobbing, işyerindeki sosyal ilişkilerle sınırlı kalmaz; aynı zamanda işyeri kültürü ve yöneticilerle olan ilişkilerde de önemli zorluklar yaşanabilmektedir. Sosyal hizmet, engelli bireylerin işyerlerinde daha iyi bir ortamda çalışabilmesi için gereken tüm desteği sunmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, engelli bireylerin işyerinde karşılaştıkları olumsuzluklarla baş etmelerini kolaylaştırmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, engelli çalışanların psikolojik iyileşmelerini desteklemek amacıyla çeşitli bireysel ve grup terapileri düzenlemektedir (Nasibov, 2017).

Sosyal hizmetin özel sektördeki engelli bireyler için sunduğu destekler, onların işyerlerinde daha güçlü bir şekilde var olmalarını sağlamaktadır. Engelli bireyler için işyerlerinde sosyal uyumu artıracak eğitimler ve programlar düzenlemek, sosyal hizmetin önemli bir rolüdür. Bu tür programlar, işyerlerinde engelli çalışanların daha iyi anlaşılmasını sağlamakta ve onların çalışma verimliliklerini artırmaktadır. Ayrıca, sosyal hizmet uzmanları, işyerlerindeki yöneticilere engelli bireylere nasıl destek verebilecekleri konusunda eğitimler vererek, mobbingin önlenmesi için önemli bir adım atmaktadır (Topa ve Moriano, 2013). Sosyal hizmet uzmanları, özel sektörde engelli bireylerin karşılaştığı mobbingi engellemek için işverenlerle işbirliği yapmaktadır. Bu işbirliği, engelli çalışanlar için uygun çalışma koşullarının sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Sosyal hizmet, özel sektörde engelli bireylerin maruz kaldığı ayrımcılığın önlenmesi ve onlara eşit fırsatlar sunulması için önemli bir araçtır. Bu tür müdahaleler, engelli bireylerin işyerinde daha sağlıklı, güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlamaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

2. BÖLÜM: YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırmalar, sayısal veriler arasındaki ilişkileri inceleyerek miktarla ilgilenir ve araştırma evreninin konu hakkındaki görüşlerini anlamaya çalışır (Balcı, 2001). Nicel araştırmalar, “genellenebilir sonuçlar üretme”, “grupları karşılaştırabilme”, “kuramların doğruluk derecesini test etme” ve “yapılar içerisindeki ilişkileri inceleme” gibi avantajlara sahiptir (Büyüköztürk vd., 2010).

Araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin boyutları ve bu mobbingin etkilendiği değişkenler inceleneceği için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Creswell (2021), ilişkisel tarama modelini, iki veya daha fazla değişken arasındaki örüntüyü (ilişkiyi), değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini, değişkenlerin birbirini nasıl etkilediğini ve birlikte nasıl değiştiklerini betimleyen ve belirleyen bir model olarak tanımlamıştır.

2.2. Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın amacı bağlamında şu hipotezler test edilmiştir;

1. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, çalıştıkları sektör türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
2. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engel grubuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
3. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engelin oluş şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
4. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
5. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, yaş grubuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
6. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
7. **H₀:** Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

8. H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engel oranına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

9. H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, sendika üyeliği durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

10. H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

11. H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

12. H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, dindarlık algısı düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

2.3. 3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'de kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireyler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; araştırmacı tarafından hazırlanan soru formunun çevrim içi platformlar aracılığıyla, gelişigüzel örnekleme yöntemi ve kartopu örnekleme yöntemine göre ulaşılan kamu ve özel sektörde çalışan 408 katılımcı oluşturmaktadır (Bknz. Tablo 2).

Olasılıksız örnekleme yöntemlerinin bir tekniği olan kartopu örneklemede, araştırmaya gönüllü olarak katılan her bir katılımcı aracılığıyla araştırmanın amaçladığı özellikleri taşıyan ve katılıma istekli olan daha fazla kişiye ulaşma durumu söz konusudur. Bu teknikte her bir yeni katılımcı çalışmaya katılacak yeni bireyler önerdikçe örneklem büyümektedir. Özellikle ulaşılması zor evrenden üyelerin seçiminde kullanılmaktadır (Johnson ve Christensen, 2000, Karasar, 2016). Gelişigüzel örneklemede ise araştırmacı gönüllü katılım ilkesine uygun olarak ulaşabildiği herkesi çalışmaya dahil edebilmektedir (Balci, 2001).

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	185	45,3
	Erkek	223	54,7
Medeni Hal	Evli	165	40,4
	Bekar	190	46,6
	Romantik bir ilişkim var	53	13,0
Gelir Durumu	Düşük	118	28,9
	Ortanın altı	117	28,7
	Orta	126	30,9
	Ortanın üstü	44	10,8
	Yüksek	3	0,7

Yaş	18-25	60	14,7
	26-33	116	28,4
	34-41	113	27,7
	42-49	76	18,6
	50-57	37	9,1
	58-65	6	1,5
Dindarlık Düzeyi	Herhangi bir dine inanmıyorum	11	2,7
	Hiç dindar hissetmiyorum	120	29,4
	Biraz dindar hissediyorum	96	23,5
	Oldukça dindar hissediyorum	138	33,8
	Çok dindar hissediyorum	43	10,5
Engel Türü	Görme	106	26,0
	İşitme	35	8,6
	Ortopedik	107	26,2
	Ruhsal/Duygusal	96	23,5
	Zihinsel	27	6,6
	Süreğen Hastalık	37	9,1
Engel Oranı	%40-%49	91	22,3
	%50-%59	97	23,8
	%60-%69	104	25,5
	%70-%79	26	6,4
	%80-%89	15	3,7
	%90 ve üzeri	75	18,4
Engelin Başlama Zamanı	Doğuştan	186	45,6
	Sonradan	222	54,4
Eğitim Düzeyi	İlköğretim (ilkokul-ortaokul)	9	2,2
	Ortaöğretim (lise)	76	18,6
	Önlisans	29	7,1
	Lisans	224	54,9
	Lisansüstü	70	17,2
Çalışılan Sektör	Kamu Sektörü	252	61,8
	Özel Sektör	156	38,2
Mevcut İş Süresi	1 Yıldan az	57	14,0
	1-5 Yıl	101	24,8
	6-10 Yıl	102	25,0
	11-15 Yıl	81	19,9
	16-20 Yıl	42	10,3
	21 Yıl ve üzeri	25	6,1
Çalışma Düzeni	Evden çalışma	8	2,0
	Hibrit	68	16,7
	İşyerinden çalışma	332	81,4
Sendika Üyeliği	Evet	206	50,5
	Hayır	202	49,5
Toplam		408	100,0

Tablo 2: Örneklem Grubuna Ait Demografik ve İş Bilgileri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklemini, kamu ve özel sektörde çalışan toplam 408 engelli birey oluşturmaktadır. Katılımcıların %54,7’si erkek, %45,3’ü

kadıdır. Medeni durumlarına bakıldığında, katılımcıların %46,6'sı bekar, %40,4'ü evli ve %13'ü romantik bir ilişki içerisinde. Gelir düzeyi bakımından en fazla katılımcı %30,9 oranıyla orta gelir grubunda yer alırken, bunu %28,7 ile ortanın altı gelir düzeyi takip etmektedir. Yüksek gelir düzeyine sahip bireylerin oranı ise oldukça düşüktür (%0,7).

Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde en yoğun grubu %28,4 ile 26-33 yaş aralığı, ikinci yoğun grubu ise %27,7 ile 34-41 yaş aralığı oluşturmaktadır. 58-65 yaş aralığında yer alan katılımcıların oranı %1,5 ile en düşük düzeydedir. Dindarlık düzeyine ilişkin olarak, bireylerin %33,8'i kendini oldukça dindar, %29,4'ü ise hiç dindar hissetmediğini ifade etmiştir. Herhangi bir dine inanmayan katılımcıların oranı %2,7'dir.

Engel türü açısından örneklemin %26,2'si ortopedik, %26,0'sı ise görme engellidir. Zihinsel engeli bulunan bireylerin oranı ise %6,6 ile en düşük grubu oluşturmuştur. Engel oranı dağılımında %25,5 ile %60-69 aralığı en yüksek orana sahiptir; %50-59 aralığı ise %23,8 ile ikinci sıradadır. %80-89 oranına sahip bireylerin oranı %3,7 ile en düşüktür. Katılımcıların %54,4'ü engelini sonradan ortaya çıktığını belirtmiştir.

Eğitim düzeylerine göre, en yüksek oran %54,9 ile lisans mezunlarına aittir; ardından %18,6 ile ortaöğretim mezunları gelmektedir. İlköğretim mezunu olan katılımcıların oranı ise yalnızca %2,2'dir. Katılımcıların %61,8'i kamu sektöründe, %38,2'si ise özel sektörde çalışmaktadır. Mevcut işte çalışma süresi açısından %25,0'ı 6-10 yıl arası, %24,8'i ise 1-5 yıl arası çalışmaktadır. 21 yıl ve üzeri çalışan bireylerin oranı %6,1'dir. Çalışma düzeni büyük ölçüde iş yerinde çalışma şeklindedir (%81,4); hibrit (%16,7) ve evden çalışma (%2,0) daha düşük oranlardadır. Katılımcıların %50,5'i bir sendikaya üye olduğunu belirtmiştir.

Bölge	f	Yüzde (%)
Marmara Bölgesi	99	26,6
İç Anadolu Bölgesi	98	26,3
Ege Bölgesi	48	12,9
Doğu Anadolu Bölgesi	47	12,7
Karadeniz Bölgesi	51	13,7
Akdeniz Bölgesi	45	12,1
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	19	5,1
Toplam	408	100,0

Tablo 3: Araştırma Örnekleminde Yer Alan Bireylerin

Bulundukları Coğrafi Bölgenin Dağılımı

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma örnekleminde yer alan bireylerin Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerine dağıldığı görülmektedir. En yüksek katılım oranı %26,6 ile Marmara Bölgesi'ne (n=99) aittir. Bunu %26,3 ile İç Anadolu Bölgesi (n=98) izlemektedir. Karadeniz Bölgesi %13,7 (n=51) ve Ege Bölgesi %12,9 (n=48) ile örneklemin diğer bölgesel dağılımlarını oluşturmaktadır. Doğu Anadolu Bölgesi %12,7 (n=47) ve Akdeniz Bölgesi %12,1 (n=45) daha düşük bir temsileyle sahip olmakla birlikte, %5,1 katılım yüzdesi ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi (n=19) elde edilmiştir.

2.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve mobbing ölçeği kullanılmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler, engel bilgileri ve iş yeri bilgilerinin de yer aldığı bilgi formu kullanılmıştır. Formda engelli çalışanlara yönelik; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, engel grubu, engel oranı, engelin oluş şekli, çalıştığı kurum türü ve sendik üyeliğinin olup olmadığı gibi bilgiler yer almaktadır (Bknz. Ek1).

2.4.2. Mobbing Ölçeği

Araştırmada bir diğer veri toplama aracı Tursun (2019) tarafından geliştirilen *Mobbing Ölçeği* dir. Ölçek, bireyler arası ilişkiler temel alınarak mobbing davranışlarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Çalışan kişinin sosyal ilişkiler ve önemsenmeme, iş yaşamında önemsizleştirme, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler gibi konuları değerlendiren 22 maddeden meydana gelmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, çalışanların mobbinge maruz kaldığını; düşük puanlar ise mobbing yaşamadıklarını göstermektedir. Beşli likert tipindeki ölçeğin bireylerin ilgili görüşe katılma durumlarına göre; Hiçbir Zaman Karşılaşmadım için (1), Nadiren Karşılaşıyorum (2), Zaman Zaman Karşılaşıyorum (3), Sıklıkla Karşılaşıyorum (4), Her Zaman Karşılaşıyorum (5) şeklinde puanlama sistemi mevcuttur. Geliştirme çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha 0,913'dir hesaplanmıştır. Üç faktörden oluşan ölçeğin faktörleri *sosyal*

ilişkiler ve önemsenmeme, iş yaşamında önemsizleştirme, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler şeklindedir. 17, 18, 27, 16, 29, 26, 20, 28, 24, 15 ve 25 numaralı maddelerin ideolojik ve görsel niteliklere bağlı unsurları temsil ettiği; 23, 21, 19, 7 ve 14 numaralı maddelerin iş yaşamında önemsizleştirme boyutunu yansıttığı; 4, 2, 3, 5, 11 ve 12 numaralı maddelerin ise sosyal ilişkilerde dışlanma ve önemsenmeme durumlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Birinci faktörde yer alan maddelerin faktör yükleri ,527 ile ,829 arasında; ikinci faktördeki maddelerin yük değerleri ,519 ile ,816 arasında; üçüncü faktörde ise bu değerler ,540 ile ,714 aralığında değişmektedir (Bknz Ek.2).

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinde elde edilen nicel verilerin analizinde *IBM SPSS Statistics 26* adlı istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Verilere yönelik analizlerde ilk olarak normallik varsayımı incelenmiş, ardından betimsel istatistiklerden yararlanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik değişkenler frekans (n) ve yüzde (%) dağılımlarıyla özetlenmiş; ölçek maddelerine verilen yanıtlar ise aritmetik ortalama ($\bar{X}$) ve standart sapma (SS) değerleri üzerinden değerlendirilmiş ve ilgili tablolarla görselleştirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları doğrultusunda yorumlanmıştır. Bu kapsamda, Tabachnick ve Fidell'in (2013) $\pm 2,00$ aralığında kalan değerlerin normal dağılım göstergesi olarak kabul edilebileceğine yönelik açıklamaları esas alınmıştır. Benzer şekilde George ve Mallery'nin (2010) belirttiği gibi, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında bulunması durumunda verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı kabul edilmiştir.

	N	Skewness		Kurtosis	
		İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler	408	0,227	0,121	-1,703	0,241
İş yaşamında önemsizleştirme	408	0,204	0,121	-1,649	0,241
Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme	408	0,246	0,121	-1,723	0,241
Toplam Mobbing Ölçeği	408	0,242	0,121	-1,698	0,241

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Varsayımı Testi

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4'de de görüldüğü gibi iki gruptan oluşan cinsiyet değişkeni gibi faktör puanlarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla bağımsız örneklem t

testi uygulanmıştır. Üç veya daha fazla gruba sahip değişkenlerde ise grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (*ANOVA*) yöntemi kullanılmıştır. Fark gruplarının belirlenmesinde ise Post Hoc testi olarak Tukey testi kullanılmıştır. Örneklem sayısı 30'un altında üyeliği bulunan grupların bulunduğu analizlerde ise noun parametrik testler kullanılmıştır (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016, s. 133; Kalaycıoğlu ve Akhanlı, 2020, s.110).

2.6. Etik Hususlar ve İzinler

Etik hususlar kapsamında, araştırmanın yürütülmesi için gerekli olan resmi izinler alınmıştır. Bu kapsamda, T.C. Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu'nun 18.03.2025 tarihli ve E.458796 sayılı onayı bulunmaktadır. Ayrıca ilgili kurum izinleri de temin edilerek araştırma süreci etik ilkelere uygun şekilde yürütülmüştür.

2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, belirli metodolojik ve bağlamsal sınırlılıkları içermektedir. Çalışma, Türkiye'de kamu ve özel sektörde görev yapan 408 engelli birey ile sınırlıdır. Gelişigüzel ve kartopu örnekleme yöntemlerinin kullanılması nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye'deki tüm engelli çalışan popülasyonuna genellenebilirliği sınırlı kalmaktadır. Ayrıca, örneklemin coğrafi dağılımında bazı bölgelerin, özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin düşük temsil edilmesi, genellenebilirlik açısından göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, katılımcıların öz-bildirimlerine dayanmaktadır. Bu durum, sosyal istenirlik yanlılığı veya hatırlama yanlılığı gibi olası ölçüm hatalarını beraberinde getirebilmektedir. Çalışma, yalnızca belirli bir zaman diliminde toplanan veriler üzerinden yürütüldüğü için mobbingin uzun vadeli etkilerini ya da zamana bağlı değişimlerini ortaya koymamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler, mobbingin tüm boyutlarını kapsayabilecek nitelikte olsa da, bireysel ve örgütsel bağlamdaki tüm etkenleri ayrıntılı biçimde yansıtmayabilir. Ayrıca araştırmacın engelli bir birey olması sebebiyle, araştırma konusu ve araştırmacı ile ilgili yanlılık hususuna dikkat edilmiştir. Bu yanlılık riski nicel araştırma yöntemi tercih edilmesinde etkili olmuş fakat hala bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Bu nedenlerle elde edilen sonuçların yorumlanmasında söz konusu sınırlılıkların dikkate alınması gerekmektedir.

3. BÖLÜM: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analizi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Betimsel Bulguları

Araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbing durumları, sosyal ilişkiler ve önemsenmeme, iş yaşamında önemsizleştirme, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler temelinde hangi düzeyde olduklarına yönelik betimsel bulgular Tablo 5.'de sunulmuştur.

Mobbing Ölçeğine Ait Maddeler	$\bar{X}$	SS
İş arkadaşlarım benimle konuşmuyor	2,47	1,62
İş arkadaşlarım tarafından görmezden geliniyorum	2,67	1,71
İş arkadaşlarımdan soyutlanmış alanlarda çalıştırılıyorum	2,41	1,48
Kapasitemin altında işlerde çalıştırılıyorum	3,05	1,71
Kapasitemin üzerinde işlerde çalıştırılıyorum	2,79	1,86
Kendi işim dışında başkalarının işlerini de yapmaya zorlanıyorum	2,70	1,35
Yapmam için verilen işler geri alınıyor	2,89	1,75
Soru ve taleplerim yanıtsız bırakılıyor	2,98	1,78
İşimle ilgili asılsız söylemlerde bulunuluyor	2,78	1,40
İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalıyorum	1,95	1,18
Eğitim durumum, yeteneklerim ve başarılı olduğum alanlarla alay ediliyor	2,92	1,70
Siyasi görüşüm ve dini inançlarımla alay ediliyor	2,55	1,84
Dış görünüşüm ve kusurlarımla alay ediliyor	2,54	1,43
Kötü söz veya küfüre maruz kalıyorum	2,30	1,48
Çalışma arkadaşlarım tarafından önemli bilgi ve belgeler benden saklanıyor	2,68	1,85
Telefon mesaj veya e-maillerle rahatsız ediliyorum	2,65	1,78
Hakkımda asılsız söylemler çıkarılıyor	3,01	1,73
Yaptığım başarılı işler ve çabalarım görmezden geliniyor	2,80	1,55
Sorumlu olmadığım işlerde suçlanıyorum	2,63	1,38
Jest, mimik ve bakışlar ile rahatsız ediliyorum	3,02	1,72
Özel yaşamımla ilgili hassas konular konuşuluyor	2,84	1,86
Sözlü tehdit ediliyorum veya uyarı alıyorum	2,63	1,40
Düzenlenen sosyal etkinliklerden dışlanıyorum	2,52	1,52

Tablo 5: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldığı Mobbing Durumlarına Yönelik Betimsel Bulgular

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5’de kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbing davranışlarına ilişkin betimsel bulgular incelendiğinde, en yüksek ortalamaya sahip üç ifade sırasıyla; “Jest, mimik ve bakışlar ile rahatsız ediliyorum” ($\bar{X}=3,02$), “Hakkımda asılsız söylemler çıkarılıyor” ($\bar{X}=3,01$) ve “Kapasitemin altında işlerde çalıştırılıyorum” ($\bar{X}=3,05$) şeklinde belirlenmiştir. Bu durum, katılımcıların daha çok psikolojik rahatsızlık yaratan ima ve söylentilere, ayrıca görev niteliğiyle ilgili aşağılayıcı yaklaşımlara maruz kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca en düşük ortalamaya sahip üç madde ise; “İş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalıyorum” ($\bar{X}=1,95$), “Kötü söz veya küfüre maruz kalıyorum” ($\bar{X}=2,30$) ve “İş arkadaşlarımdan soyutlanmış alanlarda çalıştırılıyorum” ($\bar{X}=2,41$) olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 6’da kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin maruz kaldığı mobbing durumlarına ilişkin alt boyut düzeyinde yapılan betimsel analiz sonuçları yer almaktadır.

Alt Boyut	$\bar{X}$	SS
İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler	2,64	1,39
İş yaşamında önemsizleştirme	2,69	1,38
Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme	2,75	1,52
Toplam Mobbing Ölçeği	2,68	1,39

Tablo 6: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Maruz Kaldığı Mobbing Durumlarının Alt Boyutlar Bağlamında Analizine Yönelik Betimsel Bulgular

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 6’da yer alana bulgular incelendiğinde, en yüksek ortalamanın “Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme” alt boyutunda ($\bar{X}=2,75$) olduğu görülmektedir. Bu durum, engelli bireylerin iş ortamlarında sosyal dışlanma ve görmezden gelinme gibi ilişki temelli mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Bunu “İş yaşamında önemsizleştirme” ($\bar{X}=2,69$) ve “İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler” ($\bar{X}=2,64$) alt boyutları izlemektedir. Genel olarak, toplam mobbing ölçeği puanı ortalaması ($\bar{X}=2,68$) orta düzeye yakın bir seviyede seyretmekte olup, katılımcıların çeşitli düzeylerde mobbing davranışlarına maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özellikle sosyal dışlanmanın engelli bireylerin iş yaşamındaki en belirgin sorun alanlarından biri olduğunu işaret etmektedir.

3.2. Sektöre Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın ilk hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, çalıştıkları sektör türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Alt Boyut	Sektör	N	$\bar{X}$	SS	df	t	p
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Kamu	252	24,86	13,68	406	-7,571	0,000**
	Özel	156	35,91	15,31			
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Kamu	252	11,52	6,25	406	-7,644	0,000**
	Özel	156	16,54	6,75			
Sosyal İlişkiler ve Önemsizlenme	Kamu	252	13,77	8,04	406	-8,220	0,000**
	Özel	156	20,84	9,04			
Toplam Mobbing Algısı Puanları	Kamu	252	50,15	27,21	406	-7,945	0,000**
	Özel	156	73,29	30,67			

Tablo 7: Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Engelli Bireylerin Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin mobbing algılarına ilişkin yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları, tüm alt boyutlarda ve toplam mobbing puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgulara göre, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda özel sektörde çalışan bireylerin ($\bar{X}$ =35,91; SS=15,31) kamu sektöründe çalışanlara ($\bar{X}$ =24,86; SS=13,68) göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir ($t(406) = -7,571$; $p < .001$). Benzer şekilde, iş yaşamında önemsizleştirme alt boyutunda da özel sektör çalışanlarının ($\bar{X}$ =16,54; SS=6,75) kamu sektörü çalışanlarından ($\bar{X}$ =11,52; SS=6,25) daha yüksek puanlar aldığı ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t(406) = -7,644$; $p < .001$).

Sosyal ilişkiler ve önemsizlenme alt boyutuna ilişkin bulgular da özel sektör çalışanlarının ($\bar{X}$ =20,84; SS=9,04), kamu sektöründekilere kıyasla ($\bar{X}$ =13,77; SS=8,04) daha yüksek düzeyde olumsuz deneyim yaşadığını göstermektedir ($t(406) = -8,220$; $p < .001$). Toplam mobbing algısı puanları incelendiğinde ise, özel sektörde çalışan bireylerin ($\bar{X}$ =73,29; SS=30,67), kamu sektöründe çalışanlara ($\bar{X}$ =50,15; SS=27,21) göre anlamlı düzeyde daha yüksek mobbing algısına sahip olduğu saptanmıştır ($t(406) = -7,945$; $p < .001$).

.001). Bu bulgular, özel sektörde çalışan engelli bireylerin kamu sektöründe çalışanlara kıyasla mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir.

3.3. Engel Düzeyine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın ikinci araştırma hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engel grubuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Engel Türü	N	Ortalama Sıra	H	df	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Görme	106	141,40	179,151	5 / 402	0,000**	C>A D>A
	İşitme	35	165,30				D>B
	Ortopedik	107	160,97				E>B
	Ruhsal/Duygusal	96	328,36				D>C
	Zihinsel	27	294,31				E>C
	Süreç Hastalığı	37	161,32				D>F E>F
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Görme	106	129,45	181,566	5 / 402	0,000**	D>A E>A
	İşitme	35	181,06				D>A
	Ortopedik	107	165,01				B>A
	Ruhsal/Duygusal	96	327,38				D>C
	Zihinsel	27	288,56				E>C
	Süreç Hastalığı	37	175,72				D>F E>F F>A
Sosyal İlişkiler ve Önemsizleştirme	Görme	106	139,96	183,351	5 / 402	0,000**	D>A E>A
	İşitme	35	157,07				D>A
	Ortopedik	107	160,92				B>A
	Ruhsal/Duygusal	96	326,14				D>C
	Zihinsel	27	308,69				E>C
	Süreç Hastalığı	37	168,68				D>F E>F F>A
Toplam Mobbing	Görme	106	138,70	186,668	5 / 402	0,000**	E>A D>A
	İşitme	35	161,01				B>A
	Ortopedik	107	161,17				D>C
	Ruhsal/Duygusal	96	331,23				E>C
	Zihinsel	27	296,31				D>F
	Süreç Hastalığı	37	163,62				

Tablo 8: Engelli Bireylerin Engel Türlerine Göre Mobbing Algılarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görme: A, İşitme: B, Ortopedik: C, Ruhsal/Duygusal: D, Zihinsel: E, Süreğen Hastalık: F

Tablo 8’de engelli bireylerin maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin engel türlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı Kruskal-Wallis H testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, tüm alt boyutlarda ve toplam mobbing puanında engel türüne göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($p < .001$).

İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda en yüksek ortalama sıra puanları ruhsal/duygusal (328,36) ve zihinsel engeli olan bireylerde (294,31) görülmüştür. Bu bireylerin, görme, işitme, ortopedik ve süreğen hastalık gruplarına kıyasla daha fazla mobbing algıladıkları belirlenmiştir ($H(5) = 179,151$; $p < .001$). İş yaşamında önemsizleştirme boyutunda da benzer bir örüntü söz konusudur. Ruhsal/duygusal (327,38) ve zihinsel engelli bireyler (288,56) bu boyutta da en yüksek ortalama sıra puanlarına sahiptir. Ayrıca işitme engelli bireylerin görme engelli bireylerden, süreğen hastalığı olan bireylerin de görme engellilerden anlamlı düzeyde daha yüksek algılara sahip oldukları tespit edilmiştir ($H(5) = 181,566$; $p < .001$).

Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme alt boyutunda da ruhsal/duygusal (326,14) ve zihinsel (308,69) engelli bireyler diğer gruplara kıyasla daha yüksek ortalama sıra puanlarına sahiptir. Bu bulgu, söz konusu grupların sosyal ilişkilerde dışlanma ve değersizleştirme deneyimlerinin daha yoğun olduğunu göstermektedir ($H(5) = 183,351$; $p < .001$). Toplam mobbing puanlarına bakıldığında da benzer bir farklılaşma söz konusudur. Ruhsal/duygusal (331,23) ve zihinsel (296,31) engelli bireylerin, diğer engel türlerine sahip bireylere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Bu sonuç, özellikle ruhsal/duygusal engeli olan bireylerin iş ortamında sistematik olumsuz davranışlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır ($H(5) = 186,668$; $p < .001$).

Genel olarak, ruhsal/duygusal ve zihinsel engel türlerine sahip bireylerin tüm mobbing alt boyutlarında ve toplam puanda daha yüksek algılara sahip oldukları; bu durumun özellikle görme, işitme, ortopedik ve süreğen hastalık gruplarına kıyasla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı söylenebilmektedir.

3.4. Engelin Oluş Şekline Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engelin oluş şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Engel durumu	N	$\bar{X}$	SS	df	t	p
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Doğuştan	186	25,80	14,06	406	-4,28	0,000**
	Sonradan	222	31,84	15,75			
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Doğuştan	186	11,74	6,33	406	-4,79	0,000**
	Sonradan	222	14,86	7,02			
Sosyal İlişkiler ve Önemsizlenme	Doğuştan	186	14,39	8,41	406	-4,35	0,000**
	Sonradan	222	18,23	9,31			
Toplam Mobbing	Doğuştan	186	51,92	28,09	406	-4,88	0,000**
	Sonradan	222	64,93	31,56			

Tablo 9: Engelin Oluş Şekline Göre Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında engelli bireylerin engel durumlarının oluş şekline (doğuştan ya da sonradan) göre mobbing algılarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, tüm alt boyutlar ve toplam mobbing puanı açısından engelin oluş şekline göre anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($p < .001$).

İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda, doğuştan engelli bireylerin ($\bar{X}=25,80$; $SS=14,06$) bu tür mobbing davranışlarını sonradan engelli bireylere ($\bar{X}=31,84$; $SS=15,75$) kıyasla daha düşük düzeyde algıladıkları görülmektedir ($t(406) = -4,28$; $p < .001$). Benzer biçimde, iş yaşamında önemsizleştirme alt boyutunda da doğuştan engelli bireylerin ($\bar{X}=11,74$; $SS=6,33$) algıları, sonradan engelli bireylerin algılarından ($\bar{X}=14,86$; $SS=7,02$) anlamlı düzeyde daha düşüktür ($t(406) = -4,79$; $p < .001$).

Sosyal ilişkiler ve önemsizlenme boyutunda da doğuştan engelli bireylerin ($\bar{X}=14,39$; $SS=8,41$) algıları, sonradan engelli bireylerin algılarına ($\bar{X}=18,23$; $SS=9,31$) kıyasla daha düşük bulunmuştur ($t(406) = -4,35$; $p < .001$). Toplam mobbing puanı açısından da benzer bir durum söz konusudur. Doğuştan engelli bireylerin toplam mobbing algı düzeyi ($\bar{X}=51,92$; $SS=28,09$), sonradan engelli bireylerden ($\bar{X}=64,93$; $SS=31,56$) anlamlı

düzeyde daha düşük çıkmıştır ($t(406) = -4,88$; $p < .001$). Bu bulgular, engelin sonradan edinilmesinin bireylerin iş yaşamı ve sosyal çevrede maruz kaldıkları olumsuz tutumlara karşı daha duyarlı veya daha fazla maruz kalma olasılığı taşıdıklarını göstermektedir.

3.5. Cinsiyete Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın dördüncü hipotezi “H0: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	df	t	p
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Kadın	185	33,28	15,38	380,79	5,17	0,000**
	Erkek	223	25,61	14,33			
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Kadın	185	15,26	6,94	380,86	4,98	0,000**
	Erkek	223	11,93	6,47			
Sosyal İlişkiler ve Önemsizlenme	Kadın	185	19,43	9,08	379,01	6,19	0,000**
	Erkek	223	14,03	8,38			
Toplam Mobbing	Kadın	185	67,96	30,83	379,80	5,53	0,000**
	Erkek	223	51,57	28,57			

Tablo 10: Cinsiyete Göre Mobbing Algılarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi

Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, cinsiyet değişkeni mobbing algılarında anlamlı farklara yol açmaktadır. İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda kadın bireylerin ($\bar{X} = 33,28$) erkek bireylere ($\bar{X} = 25,61$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek mobbing algısına sahip oldukları görülmektedir [$t(380,79) = 5,17$; $p < .001$]. Benzer şekilde, iş yaşamında önemsizleştirme alt boyutunda da kadın bireylerin ortalama puanlarının ($\bar{X} = 15,26$) erkek bireylerden ($\bar{X} = 11,93$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(380,86) = 4,98$; $p < .001$].

Sosyal ilişkiler ve önemsizlenme alt boyutunda da kadın katılımcıların ($\bar{X} = 19,43$) erkek katılımcılara ($\bar{X} = 14,03$) göre daha yüksek algıya sahip olduğu tespit edilmiştir [$t(379,01) = 6,19$; $p < .001$]. Toplam mobbing puanları açısından değerlendirildiğinde ise kadın bireylerin ortalaması ($\bar{X} = 67,96$), erkek bireylerin ortalamasından ($\bar{X} = 51,57$) anlamlı düzeyde daha yüksektir [$t(379,80) = 5,53$; $p < .001$]. Bu bulgular, kadınların erkeklere kıyasla tüm alt boyutlar ve toplam mobbing düzeyinde daha yüksek algıya sahip olduğunu ve cinsiyetin mobbing algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3.6. Yaş Grubuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın beşinci hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, yaş grubuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	N	Ortalama Sıra	H	df	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	18–25	60	278,69	39,308	5	0,000**	A>B
	26–33	116	218,22				A>C
	34–41	113	172,42				A>D
	42–49	76	190,53				A>E
	50–57	37	178,77				A>F
	58–65	6	137,08				B>C
İş Yaşamında Önemsizleştirme	18–25	60	276,9	39,175	5	0,000**	A>B
	26–33	116	215,29				A>C
	34–41	113	171,23				A>D
	42–49	76	195,19				A>E
	50–57	37	190,55				A>F
	58–65	6	102,33				B>C
Sosyal İlişkiler ve Önemsizleştirme	18–25	60	287,12	55,073	5	0,000**	A>B
	26–33	116	225,71				A>C
	34–41	113	162,12				A>D
	42–49	76	190,94				A>E
	50–57	37	172,91				A>F
	58–65	6	133,08				B>C
Toplam Mobbing	18–25	60	281,03	44,31	5	0,000**	A>B
	26–33	116	220,67				A>C
	34–41	113	167,14				A>D
	42–49	76	193,28				A>E
	50–57	37	179,08				A>F
	58–65	6	129,17				B>C

Tablo 11: Yaş Gruplarına Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi

Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

18–25: A, 26–33: B, 34–41: C, 42–49: D, 50–57: E, 58–65: F

Yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, katılımcıların yaş gruplarına göre mobbingin alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($p<.001$). “İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler” alt boyutunda 18–25 yaş grubunun puanları, diğer tüm yaş gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Ayrıca 26–33 yaş grubunun, 34–41 yaş grubuna göre daha yüksek algı düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, “iş yaşamında önemsizleştirme” alt boyutunda da 18–25 yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı, 26–33

yaş grubunun ise yalnızca 34–41 yaş grubuna göre daha yüksek düzeyde algıya sahip olduğu belirlenmiştir.

“Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme” alt boyutunda da 18–25 yaş grubunun, tüm diğer yaş gruplarından anlamlı düzeyde yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, bu boyutta da 26–33 yaş grubunun 34–41 yaş grubuna göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Genel toplam mobbing puanları açısından da 18–25 yaş grubunun diğer tüm yaş gruplarından anlamlı düzeyde daha yüksek mobbing algısına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında 26–33 yaş grubunun 34–41 yaş grubuna göre daha yüksek mobbing algısına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bulgular, özellikle genç yaş grubundaki bireylerin iş ortamlarında daha yüksek düzeyde mobbing algıladığını ve yaş ilerledikçe bu algının azaldığını ortaya koymaktadır.

3.7. Eğitim Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın altıncı hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. “hipotezine ilişkin bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama Sıra	H	df	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	İlköğretim (ilkokul-ortaokul)	9	259,39	37,162	4	0,000	A>B
	Ortaöğretim (lise)	76	253,41				A>C
	Önlisans	29	149,93				A>E
	Lisans	224	209,66				B>C
	Lisansüstü	70	150,44				B>E
İş Yaşamında Önemsizleştirme	İlköğretim (ilkokul-ortaokul)	9	255,06	34,350	4	0,000	D>E
	Ortaöğretim (lise)	76	247,96				A>C
	Önlisans	29	146,66				A>E
	Lisans	224	211,48				B>C
	Lisansüstü	70	152,44				B>E
Sosyal İlişkiler ve Önemsenmeme	İlköğretim (ilkokul-ortaokul)	9	257,72	41,293	4	0,000	D>E
	Ortaöğretim (lise)	76	263,11				A>C
	Önlisans	29	157,91				A>E
	Lisans	224	205,62				B>C
	Lisansüstü	70	149,76				B>E

Toplam Mobbing	İlköğretim (ilkokul-ortaokul)	9	262,44	35,814	4	0,000	A>C
	Ortaöğretim (lise)	76	253,43				A>E
	Önlisans	29	152,41				B>C
	Lisans	224	208,83				B>E
	Lisansüstü	70	151,64				D>E

Tablo 12: Eğitim Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İlköğretim: A, Ortaöğretim: B, Önlisans: C, Lisans: D, Lisansüstü: E

Elde edilen bulgular, katılımcıların eğitim düzeylerine göre maruz kaldıkları mobbing düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, “İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler” alt boyutunda eğitim düzeyi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($H=37,162$; $sd=4$; $p<.001$). Ortalama sıra puanlarına göre ilköğretim düzeyindeki bireylerin, ortaöğretim, önlisans ve lisansüstü düzeydekilere kıyasla daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Ayrıca, ortaöğretim mezunlarının da önlisans ve lisansüstü mezunlardan daha yüksek puanlar aldığı; lisans mezunlarının ise lisansüstü mezunlara göre daha fazla mobbing algıladıkları belirlenmiştir. Benzer şekilde, “İş Yaşamında Önemsizleştirme” alt boyutunda da eğitim düzeyi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($H=34,350$; $sd=4$; $p<.001$). İlköğretim ve ortaöğretim mezunlarının, önlisans ve lisansüstü mezunlara göre daha yüksek ortalama sıra puanlarına sahip olduğu, dolayısıyla daha yüksek düzeyde önemsizleştirme algısı yaşadıkları söylenebilmektedir. Ayrıca, lisans mezunları da lisansüstü mezunlara göre bu alt boyutta daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kalmaktadır.

“Sosyal İlişkiler ve Önemsizleştirme” alt boyutuna ilişkin analiz sonuçları da benzer bir duruma işaret etmektedir ($H=41,293$; $sd=4$; $p<.001$). İlköğretim mezunları, önlisans ve lisansüstü mezunlara göre daha yüksek ortalama sıra puanına sahiptir. Ortaöğretim mezunlarının da yine önlisans ve lisansüstü mezunlardan daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir. Ayrıca lisans mezunları, lisansüstü mezunlara göre daha fazla sosyal dışlanma ve önemsizleştirme algısı yaşamaktadır. Toplam mobbing puanları açısından da eğitim düzeyine göre gruplar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır ($H=35,814$; $sd=4$; $p<.001$). İlköğretim düzeyindeki bireylerin önlisans ve lisansüstü düzeydekilere kıyasla daha yüksek toplam mobbing puanına sahip oldukları görülmüştür. Aynı şekilde, ortaöğretim mezunları da önlisans ve lisansüstü mezunlardan daha yüksek puan almıştır.

Lisans mezunlarının da lisansüstü mezunlara göre daha yüksek mobbing algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulgular, eğitim düzeyi arttıkça mobbing algısında anlamlı bir azalma eğilimi olduğunu göstermektedir. Özellikle daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin iş yaşamında daha fazla mobbing davranışına maruz kaldıkları görülmektedir.

3.8. Medeni Duruma Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın yedinci hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 13’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Evli	165	20,75	11,31	63,98	0,000**	C>A
	Bekar	190	32,72	15,28			C>B
	Romantik ilişkisi olan	53	42,02	11,71			B>A
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Evli	165	10,13	4,99	49,37	0,000**	C>A
	Bekar	190	14,75	7,19			C>B
	Romantik ilişkisi olan	53	19,02	5,65			B>A
Sosyal İlişkiler ve Önemsenmeme	Evli	165	11,35	6,52	66,58	0,000**	C>A
	Bekar	190	18,85	9,13			C>B
	Romantik ilişkisi olan	53	23,92	7,14			B>A
Toplam Mobbing	Evli	165	42,24	21,97	64,20	0,000**	C>A
	Bekar	190	66,32	30,98			C>B
	Romantik ilişkisi olan	53	84,96	24,19			B>A

Tablo 13: Medeni Duruma Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Evli A: Bekar: B, Romantik ilişkisi olan: C

Tablo 4.9.’a göre; Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, tüm alt boyutlarda ve toplam mobbing düzeyinde anlamlı farklar saptanmıştır ($p < .001$). İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda romantik ilişkisi olan bireylerin ortalaması ($\bar{X} = 42,02$), bekar ($\bar{X} = 32,72$) ve evli bireylerden ($\bar{X} = 20,75$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Aynı zamanda bekar bireyler de evlilere göre bu boyutta daha yüksek puan almıştır. Bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(2, 405) = 63,98$; $p < .001$]. İş yaşamında önemsizleştirme boyutunda en yüksek puan romantik ilişkisi olan bireylerde ($\bar{X} = 19,02$), ardından bekar ($\bar{X} = 14,75$) ve evli bireyler ($\bar{X} = 10,13$) gelmektedir. Bu fark da istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(2, 405) = 49,37$; $p < .001$].

Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme alt boyutunda romantik ilişkisi olan bireylerin ortalaması ($\bar{X} = 23,92$), bekar bireylerden ($\bar{X} = 18,85$) ve evlilerden ($\bar{X} = 11,35$) daha yüksektir. Ayrıca bekar bireyler de evlilere kıyasla bu boyutta daha yüksek ortalama puana sahiptir [$F(2, 405) = 66,58$; $p < .001$, $t(353) = 7,90$; $p < .001$]. Toplam mobbing puanlarında da benzer bir eğilim gözlenmiştir. Romantik ilişkisi olan bireylerin toplam mobbing ortalaması ($\bar{X} = 84,96$), bekar bireylerden ($\bar{X} = 66,32$) ve evli bireylerden ($\bar{X} = 42,24$) anlamlı düzeyde yüksektir. Aynı şekilde bekar bireyler de evli bireylerden daha yüksek mobbing puanına sahiptir [$F(2, 405) = 64,20$; $p < .001$].

3.9. Engel Oranına Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın sekizinci hipotezi olan “ H_0 : Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, engel oranına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 14’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Engel Oranı	N	Ortalama Sıra	H	df	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	%40–%49	91	184,91	62,785	5	0,000**	C > A
	%50–%59	97	209,42				C > B
	%60–%69	104	270,05				C > E
	%70–%79	26	207,15				C > F
	%80–%89	15	179,03				A > F
	%90 ve üzeri	75	135,18				B > F
İş Yaşamında Önemsizleştirme	%40–%49	91	191,85				C > A
	%50–%59	97	214,56				C > B
	%60–%69	104	277,21	85,946	5	0,000**	C > E
	%70–%79	26	198,92				C > F
	%80–%89	15	138,77				A > F
	%90 ve üzeri	75	121,09				B > F
Sosyal İlişkiler ve	%40–%49	91	184,15				C > A

Önemsizlenme	%50–%59	97	201,53				C > B
	%60–%69	104	268,33	54,802	5	0,000**	C > E
	%70–%79	26	212,37				C > F
	%80–%89	15	195,03				A > F
	%90 ve üzeri	75	143,69				B > F
Toplam Mobbing	%40–%49	91	185,07				C > A
	%50–%59	97	207,60				C > B
	%60–%69	104	273,96	66,434	5	0,000	C > E
	%70–%79	26	200,04				C > F
	%80–%89	15	174,37				D > F
	%90 ve üzeri	75	135,32				A > F

Tablo 14: Engel Oranına Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

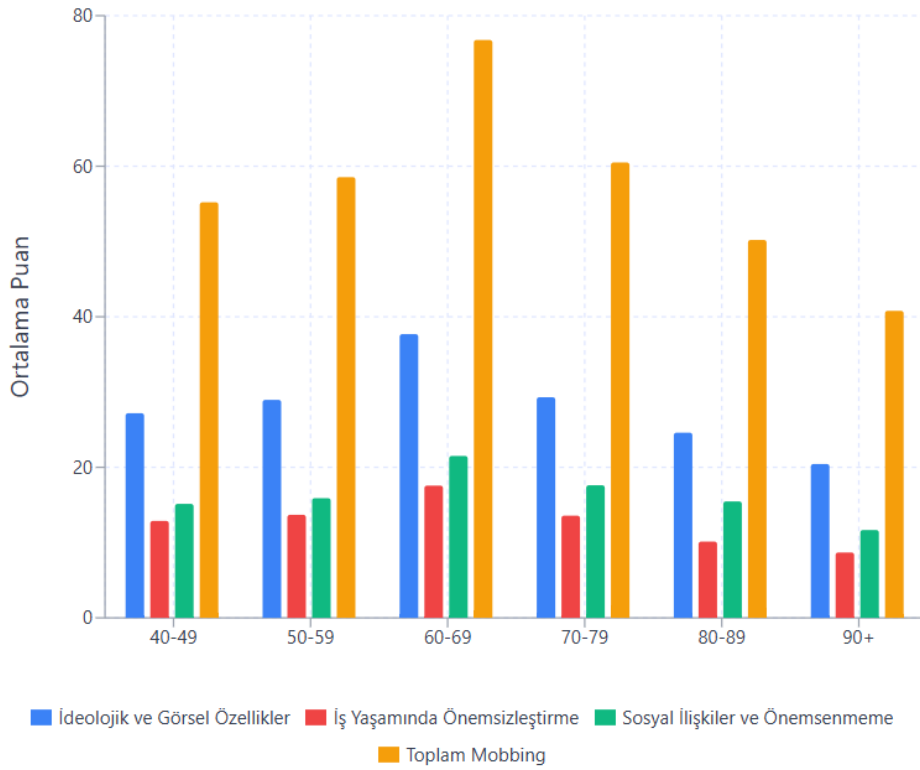
%40–%49: A, %50–%59: B, %60–%69: C, %70–%79: D, %80–%89: E, %90 ve üzeri: F

Araştırmada engel oranına göre katılımcıların maruz kaldıkları mobbing düzeyleri Kruskal-Wallis H testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular, engel oranı değişkenine göre mobbingin tüm alt boyutlarında ve toplam mobbing puanında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir ($p < .001$). İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda, %60–69 oranında engelli bulunan bireylerin ortalama sıra değeri diğer gruplardan belirgin şekilde daha yüksek bulunmuştur. Özellikle bu grup, %40–49, %50–59, %80–89 ve %90 ve üzeri engelli gruplardan anlamlı derecede daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kalmaktadır. Ayrıca, %40–49 ve %50–59 engel oranına sahip bireyler, %90 ve üzeri oranına sahip bireylere kıyasla daha yüksek mobbing algılamaktadır. İş yaşamında önemsizleştirme boyutunda da benzer biçimde %60–69 engel oranına sahip bireylerin, %40–49, %50–59, %80–89 ve %90 ve üzeri engelli bireylere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek ortalama sıra değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda,

%40–49 ve %50–59 oranındaki gruplar da %90 ve üzeri oranına sahip gruba göre daha yüksek düzeyde önemsizleştirme algılamaktadır.

Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme boyutuna ilişkin analizlerde de %60–69 grubunun diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde mobbing algıladığı ortaya konmuştur. Bu grup, %40–49, %50–59, %80–89 ve %90 ve üzeri gruplardan anlamlı şekilde ayrılmaktadır. Ayrıca, %40–49 ve %50–59 oranındaki gruplar da %90 ve üzeri grubuna göre daha yüksek ortalama sıra değerlerine sahiptir. Toplam mobbing puanları açısından değerlendirildiğinde de %60–69 oranında engeli bulunan bireylerin diğer tüm gruplara göre daha yüksek mobbing yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu grup; %40–49, %50–59, %80–89 ve %90 ve üzeri gruplardan anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ek olarak, %70–79 engel oranına sahip bireylerin de %90 ve üzeri grubuna kıyasla daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Yaş grupları arasında mobbing alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik grafik Grafik 3’de sunulmuştur.



Grafik 3: Yaş Gruplarına Göre Mobbing Algıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3’de görüleceği üzere engel oranı arttıkça mobbing algısının her zaman artmadığı, ancak özellikle orta düzey engelli bireylerin (özellikle %60–69 arası) daha yoğun mobbing deneyimlediği görülmektedir.

3.10. Sendika Üyeliğine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın dokuzuncu hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, sendika üyeliği durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 15’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Sendika Üyeliği	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler	Evet	206	20,80	10,62	-13,213	406	,000**
	Hayır	202	37,54	14,69			
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Evet	206	9,87	4,83	-12,405	406	,000**
	Hayır	202	17,08	6,77			
Sosyal İlişkiler ve Önemsizlenme	Evet	206	11,15	5,77	-14,784	406	,000**
	Hayır	202	21,91	8,66			
Toplam Mobbing	Evet	206	41,82	20,14	-13,841	406	,000**
	Hayır	202	76,52	29,70			

Tablo 15: Sendika Üyeliğine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmada, katılımcıların sendika üyeliği durumuna göre maruz kaldıkları mobbing düzeyleri incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, mobbingin tüm alt boyutlarında ve toplam mobbing puanlarında sendika üyesi olan ve olmayan bireyler arasında anlamlı düzeyde farklılıklar bulunmuştur ($p < .001$).

İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler alt boyutunda sendika üyesi olmayan bireylerin ($\bar{X} = 37,54$) puanları, sendika üyesi olan bireylerden ($\bar{X} = 20,80$) anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır [$t(406) = -13,213$; $p < .001$]. Benzer şekilde, iş yaşamında önemsizleştirme alt boyutunda da sendika üyesi olmayan bireyler ($\bar{X} = 17,08$), sendika üyelerine kıyasla ($\bar{X} = 9,87$) daha yüksek puan almıştır [$t(406) = -12,405$; $p < .001$]. Sosyal ilişkiler ve önemsizlenme alt boyutunda da sendika üyesi olmayan bireyler ($\bar{X} = 21,91$), sendika üyelerine göre ($\bar{X} = 11,15$) daha fazla mobbing yaşadıklarını bildirmiştir [$t(406) = -14,784$; $p < .001$].

Toplam mobbing puanları açısından da benzer bir durum gözlenmiş ve sendika üyesi olmayan bireylerin ortalamalarının ($\bar{X} = 76,52$), sendika üyelerine göre ($\bar{X} = 41,82$) anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(406) = -13,841$; $p < .001$]. Bu bulgular, sendika üyeliğinin, çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerini azaltıcı bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

3.11. Gelir Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın onuncu hipotezi olan “Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, gelir durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Algılanan Gelir Durmu	N	$\bar{X}$	SS	F	sd	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Öz. Dayalı Etkenler	Düşük	118	38,78	13,33	44,045	3-404	,000**	A> B
	Ortanın altı	117	30,62	15,31				A> C
	Orta	126	19,39	10,25				A> D
	Ortanın üstü	47	22,91	15,16				B>C
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Düşük	118	17,81	6,01	45,434	3-404	,000**	A> B
	Ortanın altı	117	14,20	6,77				A> C
	Orta	126	8,98	4,69				A> D
	Ortanın üstü	47	10,51	6,81				B>C
Sosyal İlişkiler ve Önemsizlenme	Düşük	118	22,43	8,16	46,348	3-404	,000**	B>C
	Ortanın altı	117	17,32	9,29				B>C
	Orta	126	10,66	5,41				B>C
	Ortanın üstü	47	12,02	8,88				B>C
Toplam Mobbing	Düşük	118	79,03	26,95	47,340	3-404	,000**	B>C
	Ortanın altı	117	62,14	31,04				B>C
	Orta	126	39,03	19,18				B>C
	Ortanın üstü	47	44,45	29,82				B>C

Tablo 16: Gelir Durumu Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutlarına İlişkin ANOVA

Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Düşük: A, Ortanın altı: B, Orta: C, Ortanın üstü: D

Tablo 16’da, bireylerin algılanan gelir durumu düzeylerine göre mobbingin alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz bulguları, gelir düzeyi düştükçe katılımcıların mobbinge ilişkin alt boyutlarda daha yüksek puanlar aldığını ortaya koymaktadır.

İdeolojik ve Görsel Özelliklere Dayalı Etkenler alt boyutunda, algılanan gelir düzeyi “düşük” olan bireylerin ($\bar{X}=38,78$) bu tür mobbing davranışlarını diğer gruplara göre daha yoğun algıladıkları görülmektedir. ANOVA sonucu anlamlı bulunmuştur ($F=44,045$; $p<,001$). Anlamlı farklılığın "düşük gelir" grubunun sırasıyla “ortanın altı”, “orta” ve “ortanın üstü” gruplarına göre daha yüksek algıya sahip olduğu, ayrıca “ortanın altı” grubunun da “orta” gelir grubuna göre daha fazla mobbing algıladığı belirlenmiştir.

İş Yaşamında Önemsizleştirme boyutunda da benzer bir tablo mevcuttur. Düşük gelir grubunun ortalama puanı ($\bar{X}=17,81$) en yüksek düzeyde iken, “orta” gelir grubunun ortalaması ($\bar{X}=8,98$) en düşük düzeydedir. Bu fark anlamlı bulunmuş ($F=45,434$; $p<,001$) ve düşük gelir düzeyine sahip bireylerin iş yaşamında daha fazla önemsizleştirildiklerini algıladıkları anlaşılmıştır. Aynı şekilde, “ortanın altı” gelir düzeyine sahip bireylerin de “orta” gelir grubuna kıyasla daha fazla önemsizleştirme algısı taşıdığı saptanmıştır.

Sosyal İlişkiler ve Önemsizleştirme boyutunda, özellikle “ortanın altı” gelir grubunun ortalama puanı ($\bar{X}=17,32$) “orta” gelir düzeyine sahip bireylerin puanından ($\bar{X}=10,66$) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($F=46,348$; $p<,001$). Bu durum, gelir düzeyinin sosyal ilişkilerde dışlanma ve önemsizleştirme algısını etkilediğini göstermektedir.

Toplam mobbing puanları incelendiğinde, yine en yüksek ortalamanın “düşük” gelir grubunda ($\bar{X}=79,03$) olduğu ve bu değer kademeli olarak azaldığı görülmektedir. “Ortanın altı” gelir grubunun puanı da “orta” gelir grubuna göre anlamlı düzeyde yüksektir ($F=47,340$; $p<,001$). Bu sonuçlar, genel olarak mobbing algısının gelir düzeyi azaldıkça arttığını ortaya koymaktadır. Bulgular düşük ve ortanın altındaki gelir düzeyine sahip bireylerin, özellikle ideolojik ve görsel etkenlere dayalı mobbing, iş yaşamında önemsizleştirilme ve sosyal ilişkilerde önemsizleştirme gibi olumsuz deneyimleri daha yüksek düzeyde algıladıklarını göstermektedir. Gelir düzeyinin, çalışanların örgüt içinde maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarını anlamada önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

3.12. Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın on birinci hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, mevcut iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.”

Hipotezine ilişkin bulgular Tablo 17’de sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Hizmet Süresi	N	Ortalama Sıra	H	sd	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Öz. Dayalı Etkenler	1 yıldan az	57	245,28	46,943	5; 402	,000**	A, B, C > D
	1-5 yıl	101	236,68				A, B, C > E
	6-10 yıl	102	222,09				A, B, C > F
	11-15 yıl	81	169,64				
	16-20 yıl	42	139,83				
	21 yıl ve üzeri	25	131,32				
İş Yaşamında Önemsizleştirme	1 yıldan az	57	242,09	37,649	5; 402	,000**	A, B, C > D
	1-5 yıl	101	230,71				A, B, C > E
	6-10 yıl	102	218,14				A, B, C > F
	11-15 yıl	81	182,75				
	16-20 yıl	42	148,00				
	21 yıl ve üzeri	25	122,64				
Sosyal İlişkiler ve Önemsenmeme	1 yıldan az	57	263,38	61,277	5; 402	,000**	A, B, C > D
	1-5 yıl	101	236,42				A, B, C > E
	6-10 yıl	102	221,52				A, B, C > F
	11-15 yıl	81	161,70				
	16-20 yıl	42	129,29				
	21 yıl ve üzeri	25	136,88				
Toplam Mobbing	1 yıldan az	57	250,87	49,627	5; 402	,000**	A, B, C > D
	1-5 yıl	101	235,38				A, B, C > E
	6-10 yıl	102	221,87				A, B, C > F
	11-15 yıl	81	169,59				
	16-20 yıl	42	137,32				
	21 yıl ve üzeri	25	129,14				

Tablo 17: Mevcut İş Yerinde Hizmet Süresine Göre Mobbing Toplam ve Alt Boyutları
Kruskal-Wallis H testi Sonuçları

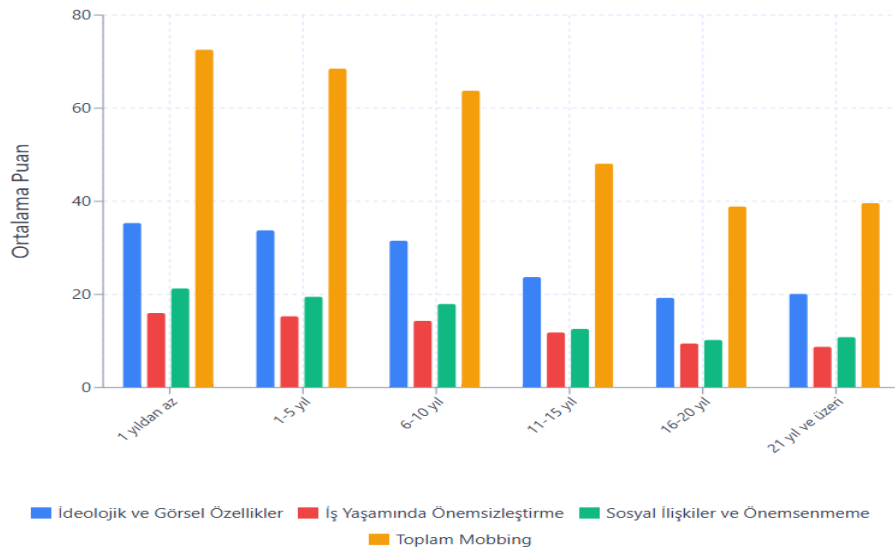
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

%1 yıldan az: A, %1–5 yıl: B, %6–10 yıl: C, %11–15 yıl: D, %16–20 yıl: E, %21 yıl ve üzeri: F

Tablo 17’de, engelli bireylerin mevcut iş yerindeki hizmet sürelerine göre mobbing algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, hem toplam mobbing puanlarında hem de alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır ($p<.001$). İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler boyutunda, 1 yıldan az, 1–5 yıl ve 6–10 yıl süreyle çalışan bireylerin ortalama sıra değerleri; 11–15 yıl, 16–20 yıl ve 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip bireylere kıyasla daha yüksek bulunmuştur ($H=46,943$; $sd=5$; $p=,000$). Bu durum, daha kısa süredir çalışan bireylerin bu tür mobbing etkenlerini daha yoğun algıladıklarını göstermektedir.

İş yaşamında önemsizleştirme boyutunda da benzer şekilde, 1 yıldan az, 1–5 yıl ve 6–10 yıl hizmet süresine sahip bireylerin mobbing algılarının, 11–15 yıl, 16–20 yıl ve 21 yıl üzeri çalışan bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($H=37,649$; $sd=5$; $p=,000$). Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme boyutunda da anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($H=61,277$; $sd=5$; $p=,000$). Özellikle 1 yıldan az, 1–5 yıl ve 6–10 yıl çalışanların ortalama sıra değerleri daha yüksek olup, bu bireylerin sosyal ilişkilerde dışlanma ve önemsenmeme algısının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Toplam mobbing puanları açısından da hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ($H=49,627$; $sd=5$; $p=,000$). 1 yıldan az, 1–5 yıl ve 6–10 yıl çalışan bireylerin toplam mobbing algısı, diğer gruplara göre daha yüksektir.



Grafik 4: Hizmet Süresine Göre Mobbing Algıları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 4.'e göre; en yüksek mobbing puanları 1 yıldan az hizmet süresine sahip çalışanlarda gözlemlenmiştir.

3.13. Dindarlık Algısına Göre Mobbinge Maruz Kalma Durumu

Araştırmanın on ikinci hipotezi olan “H₀: Engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing düzeyi, dindarlık algısı düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 18’de sunulmuştur.

Alt Boyut	Dindarlık Düzeyi	N	Ortalama Sıra	H	df	p	Fark Grupları
İdeolojik ve Görsel Öz. Dayalı Etkenler	Herhangi bir dine inanmıyorum	11	163,00	118,315	4	,000**	A>B
	Hiç dindar hissetmiyorum	120	301,00				A>C
	Biraz dindar hissediyorum	96	170,76				A>D
	Oldukça dindar hissediyorum	138	166,95				A>E
	Çok dindar hissediyorum	43	141,65				
İş Yaşamında Önemsizleştirme	Herhangi bir dine inanmıyorum	11	145,59	107,452	4	,000**	A>B
	Hiç dindar hissetmiyorum	120	296,55				A>C
	Biraz dindar hissediyorum	96	166,75				A>D
	Oldukça dindar hissediyorum	138	170,57				A>E
	Çok dindar hissediyorum	43	155,86				
Sosyal İlişkiler ve Önemsizleme	Herhangi bir dine inanmıyorum	11	166,82	128,696	4	,000**	A>B
	Hiç dindar hissetmiyorum	120	303,45				A>C
	Biraz dindar hissediyorum	96	178,33				A>D
	Oldukça dindar hissediyorum	138	163,87				A>E
	Çok dindar hissediyorum	43	126,79				
Toplam Mobbing	Herhangi bir dine inanmıyorum	11	161,32	126,378	4	,000**	A>B
	Hiç dindar hissetmiyorum	120	304,23				A>C
	Biraz dindar hissediyorum	96	172,75				A>D
	Oldukça dindar hissediyorum	138	164,63				A>E

	Çok dindar hissediyorum	43	136,07				
--	----------------------------	----	--------	--	--	--	--

Tablo 18: Dindarlık Düzeyine Göre Mobbing Alt Boyutları ve Toplam Mobbing Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Herhangi bir dine inanmıyorum: A, Hiç dindar hissetmiyorum: B, Biraz dindar hissediyorum: C, Oldukça dindar hissediyorum: D, Çok dindar hissediyorum: E

Analiz sonucunda tüm alt boyutlar ve toplam mobbing puanı açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p < ,001$). "İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler" alt boyutunda, "hiç dindar hissetmiyorum" grubunun ortalama sıra puanı (301,00) diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($H = 118,315$; $p < ,001$). Bu bulgu, dindarlık düzeyinin düşük olmasıyla bu tür mobbing deneyimlerinin daha fazla yaşanabileceğini göstermektedir. Benzer biçimde, "iş yaşamında önemsizleştirme" alt boyutunda da en yüksek ortalama sıra puanı yine "hiç dindar hissetmiyorum" grubunda görülmüştür (296,55) ve bu farklılık anlamlıdır ($H = 107,452$; $p < ,001$). Bu bulgu, daha dindar hisseden bireylerin iş yaşamında önemsizleştirme algılarının daha düşük olduğunu göstermektedir.

"Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme" alt boyutunda da aynı eğilim gözlenmiştir. "Hiç dindar hissetmiyorum" grubunun ortalama sıra puanı (303,45) diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde yüksektir ($H = 128,696$; $p < ,001$). Bu durum, sosyal ilişkilerde dışlanma ve önemsenmeme algısının düşük dindarlık düzeyinde daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Son olarak, toplam mobbing puanları açısından yapılan değerlendirmede de "hiç dindar hissetmiyorum" grubunun ortalama sıra puanının (304,23) diğer gruplardan anlamlı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur ($H = 126,378$; $p < ,001$). Bu bulgu, dindarlık düzeyi azaldıkça bireylerin maruz kaldıkları toplam mobbing algısının arttığını göstermektedir. Bulgular, dindarlık düzeyi azaldıkça mobbing algısının arttığını ve bu ilişkinin hem genel mobbing düzeyi hem de alt boyutlar düzeyinde tutarlı şekilde ortaya çıktığını göstermektedir.

3.14. Engelli Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Durumları Açısından Görüşlerine Yönelik Bulgular

Araştırmada engelli çalışanların maruz kaldıkları mobbing durumları açısından görüşlerine yönelik bulgular Tablo 19’da sunulmuştur.

Soru	Cevaplar	f	%
Çalıştığınız yer engelli erişilebilirliği açısından uygun mu? (Asansör, Braille alfabesi, hissedilebilir zemin, rampa vb.)	Hayır değil	149	36.5
	Kısmen	163	40.0
	Evet	96	23.5
Herhangi bir psikolojik destek/psikiyatrik tedavi aldınız mı?	Hayır	234	57.4
	Evet	174	42.6
İşyerinizde mobbing durumunda destek alabileceğiniz birisi var mı ?	Hayır	290	71.1
	Evet	118	28.9
Engelli olduğunuz için ayrımcılığa uğradığınızı hissettiğiniz oldu mu ?	Hayır	124	30.4
	Bazen	58	14.2
	Evet	226	55.4
Hiç iş değiştirmeyi düşündünüz mü ?	Hayır	153	37.5
	Evet	255	62.5
Mobbing kavramını (işyerinde psikolojik taciz) dikkate alarak çalıştığınız kurumda mobbing uygulandığını düşünüyorum.	Hayır	158	38.7
	Evet	250	61.3
Size mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişi veya kişilerin cinsiyeti nedir?	Mobbinge uğradığımı düşünmüyorum	138	33.8
	Erkek	94	23.0
	Kadın	90	22.1
	İkisi de	86	21.1
Mobbing davranışına maruz kalmamızın sebepleri neler olabilir?	Mobbinge maruz kaldığımı düşünmüyorum	137	33.6
	Cinsiyetim	4	1.0
	Dış görünüşüm	20	4.9
	Engel durumum	235	57.6
	Medeni durumum	3	0.7
	Siyasi görüşüm	9	2.2
Mobbing davranışıyla karşılaştığımızda tepkiniz nasıl oldu ?	Sessiz kaldım	93	22.8
	Aynı şekilde karşılık verdim	11	2.7
	Hukuki yollara başvurdum	16	3.9
	İzin ve rapor aldım	14	3.4
	Mobbinge uğradığımı düşünmüyorum	126	30.9
	Psikolojik yardım aldım	52	12.7
	Sevdiklerimle paylaştım	45	11.0
	Üstlerime bildirdim	51	12.5

Tablo 19: Engelli Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Durumlarına Yönelik Görüşleri

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 19'a göre engelli katılımcıların yalnızca %23,5'i çalıştıkları mekânı erişilebilir bulurken, %40'ı kısmen erişilebilir, %36,5'i ise erişilebilir olmadığını belirtmektedir. Psikolojik destek ya da psikiyatrik tedavi alma oranı ise %42,6 olup, çalışanların yarıdan fazlası (%57,4) herhangi bir profesyonel yardım almamıştır.

Bununla birlikte mobbing durumunda başvurabilecek bir destek mekanizmasının bulunmadığını ifade edenlerin oranı %71,1'dir; bu durum işyerlerindeki kurumsal destek

eksikliğine işaret etmektedir. Ayrımcılığa uğradığını “evet” ya da “bazen” diyenlerin toplamı %69,6’ya ulaşmakta, katılımcıların %55,4’ü açık biçimde ayrımcılık yaşadığını dile getirmektedir. Bu bağlamda çalışanların %62,5’i iş değiştirmeyi düşündüğünü ifade etmektedir.

Mobbing kavramı çerçevesinde çalıştığı kurumda psikolojik tacize maruz kaldığını düşünenlerin oranı %61,3’tür. Mobbing uyguladığını düşündükleri kişinin cinsiyetine dair dağılım incelendiğinde “erkek” (%23,0) ve “kadın” (%22,1) ifadeleri birbirine yakın seyrederken, “her iki cinsiyet de” seçeneği %21,1’dir; buna karşın %33,8’lik bir kesim mobbinge uğramadığını beyan etmektedir.

Mobbing nedenleri sorulduğunda katılımcıların %57,6’sı engel durumunu belirleyici faktör olarak göstermekte, cinsiyet (%1,0), dış görünüş (%4,9), siyasi görüş (%2,2) ve medeni durum (%0,7) oldukça düşük oranlarda belirtilmektedir; %33,6’lık kesim ise mobbinge maruz kalmadığını savunmaktadır. Mobbing karşısındaki tepkilerde etkin olmayan stratejiler arasında sessiz kalma (%22,8) öne çıkarken, psikolojik yardım alma (%12,7) ve üstlere bildirme (%12,5) sınırlı düzeyde kalmaktadır. Hukuki yollara başvurma (%3,9) ve izin/rapor alma (%3,4) oranları düşük olup, aynı şekilde karşılık verme (%2,7) en az tercih edilen tepki olarak dikkat çekmektedir. %30,9’ luk bir oran mobbinge uğradığını düşünmektedir.

Genel olarak bulgular, engelli çalışanların önemli bir bölümünün işyerlerinde erişilebilirlik sorunları, destek mekanizması eksikliği ve engel temelli ayrımcılık deneyimlediğini; bu olumsuz koşulların iş değiştirme niyetini artırdığını ve çoğu çalışanın mobbingle baş etmede etkili yollara başvur(a)madığını göstermektedir.

SONUÇ

Bu bölümde araştırma bulguları bağlamında elde edilen sonuç ve tartışma ile önerilere yer verilmiştir.

Bu araştırmada kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarının niteliği ve yoğunluğu incelenmiş, elde edilen betimsel bulgular mobbingin özellikle sembolik, ilişki temelli ve görevle ilgili bazı biçimlerde yoğunlaştığını göstermiştir. Elde edilen veriler, engelli bireylerin örgüt içinde yapısal olarak kırılğan konumda bulunduklarını ve bu nedenle daha çok dolaylı, görünmez ve çoğu zaman norm haline gelmiş yıldırma davranışlarının hedefi hâline geldiklerini ortaya koymaktadır.

Araştırmada en yüksek ortalamalara sahip maddelerin jest ve mimiklerle rahatsız edilme, asılsız söylemlere maruz kalma ve kapasitenin altında görev verilmesi olması dikkat çekicidir. Bu bulgular, mobbingin yalnızca açık ve saldırgan biçimlerde değil, aynı zamanda ima, küçümseme ve mesleki değersizleştirme yoluyla da gerçekleştiğini göstermektedir. Söz konusu davranışlar, mağdurun örgütsel görünürlüğünü azaltmakta, sosyal desteğe erişimini kısıtlamakta ve bireyin psikolojik dayanıklılığını zedelemektedir. Bu durum özellikle dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli bireyler için daha yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. Gedikli (2022), kamu kurumlarında engelli bireyin fiziksel şiddetle değil, psikolojik şiddet ve duyarsızlıkla karşılaştığını belirtmiştir; bu durum, kamu sektörünün fiziksel güvenlik konusunda yeterli olsa da psikososyal açıdan eksik olduğunu göstermektedir. “Kamuda Engelli İstihdamı” raporu (2015) da benzer şekilde fiziksel şiddet vakalarının görece az olduğunu ancak diğer ayrımcılık biçimlerinin devam ettiğini ifade etmektedir. Daha düşük ortalamaların cinsiyete dayalı ayrımcılık, küfürlü sözler ve fiziksel izolasyon gibi açık ve doğrudan saldırılarla ilgili olması, mobbingin günümüzde daha çok “görünmez” biçimlerde sürdürüldüğüne işaret etmektedir. Özellikle iş yerlerinde yasal düzenlemelerin görünür şiddet türlerini baskıladığı durumlarda, yıldırma davranışları daha sembolik, dolaylı ve örgütsel normlara entegre edilmiş biçimlerde ortaya çıkabilir. Bu görünmezlik ise mağdurun yaşadığı travmanın tanınmasını ve rapor edilmesini zorlaştırmaktadır. Literatürde, fiziksel şiddetin sıklıkla duygusal şiddet ve mobbing ile iç içe olduğu; ancak fiziksel olmayan davranışların da aynı derecede yıkıcı sonuçlara yol açtığı sıklıkla ifade edilmektedir. Uzunoğlu (2019), engelli bireylerin fiziki şiddet yerine psikolojik baskı, dışlanma ve mikro-ayrımcılık türü

deneyimlerle daha fazla karşılaştığını ve bu durumların kurumsal raporlamada görünmediğini ifade etmiştir. Gündüz & Çebi-Buğdaycı (2021) ise pek çok kamu kurumunda mobbing ve şiddet vakalarının bildiriminin etik baskılar nedeniyle yapılmadığını ya da görmezden gelindiğini belirtmiştir. Ayrıca engelli bireylerin savunma mekanizmalarının sınırlı olması, yaşanan olayların etkisini derinleştirmektedir (Yılmaz, 2011). Bu durum sadece fiziksel değil, aynı zamanda kişisel onur ve ruhsal bütünlüğün korunmasını da gerektirmektedir.

Alt boyut verilerine göre, engelli çalışanların en fazla maruz kaldıkları yıldırma türü sosyal ilişkiler ve önemsenmeme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu bulgu, iş yerinde kurulan sosyal ağlara katılımın, bireylerin yalnızca duygusal iyilik hâlini değil, aynı zamanda örgütsel aidiyetlerini de doğrudan etkilediğini göstermektedir. Sosyal dışlanma, bireyin kimliğini tehdit eden ve görünmez bir bariyer oluşturan güçlü bir psikolojik yıldırma biçimidir. Özellikle toplantılar, kahve araları veya gayriresmî sohbetler gibi sosyal etkileşim alanlarına erişimin engellenmesi, çalışanı örgütsel yaşamdan izole eder ve işlevsizleştirir. İş yaşamında önemsizleştirme ve görsel/ideolojik farklılıklara dayalı ayrımcılık gibi alt boyutlarda elde edilen bulgular, engelli bireylerin yalnızca fiziksel farklılıklarıyla değil, aynı zamanda bu farklılıkların temsil ettiği “öteki” kimliğiyle de ayrımcılığa uğradığını göstermektedir. Özellikle kapasitenin altında görev verilmesi gibi davranışlar, dışarıdan “koruyucu” gibi görünse de bireyin yetkinliğini sorgulayan ve işlevsizleştiren bir anlam taşımaktadır. Bu durum, çalışanların öz yeterlik algısını zedeleyerek uzun vadede performans ve bağlılık kaybına yol açmaktadır. Bu çerçevede, Einarsen’in “İş Ortamı Hipotezi” (work environment hypothesis) önemli bir kuramsal açıklama sunmaktadır. Bu hipoteze göre mobbing, bireysel kişilik özelliklerinden çok örgütsel stresörlerden, belirsiz rollerden, yönetim zafiyetlerinden ve sosyal destek eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2011). Engelli bireyler, iş ortamında hâlihazırda çeşitli engellerle karşı karşıya oldukları için bu stresörlere karşı daha duyarlı hâle gelmekte, bu da psikolojik yıldırma risklerini artırmaktadır. Dolayısıyla yıldırmanın birey değil, sistem kaynaklı olduğu görüşü, bulgularla örtüşmektedir. Engelli çalışanlar, iş ortamında pek çok ayrımcı tutuma maruz kalmaktadır. Bunlar arasında psikolojik dışlanma, düşük performans algısı, mesleki yeterliğin sorgulanması gibi olgular yer alır (Cesim vd., 2018). Örneğin bir çalışmada kamu ve özel sektörde görev yapan 184 engelli birey; anlamsız görevlere

yönlendirildiklerini, potansiyellerinin altında değerlendirildiklerini ve psikolojik baskıya maruz kaldıklarını ifade etmiştir (Abay Alyüz, 2022).

Ortalama olarak mobbing düzeyinin orta seviyeye yakın seyretmesi, bu davranışların örgütsel kültür içinde norm haline gelmiş olabileceğine işaret etmektedir. Bu noktada mobbingin yalnızca bireyler arası bir çatışma değil, aynı zamanda kurumsal yapıların ve iktidar ilişkilerinin yeniden üretildiği bir süreç olduğunu vurgulamak önemlidir. Engelli bireylerin örgütsel dışlanma süreçlerine daha açık olmaları, yalnızca fiziksel erişilebilirlik sorunlarından değil, aynı zamanda değerler ve normlar düzeyindeki kapsayıcılık eksikliğinden de kaynaklanmaktadır. Elde edilen bulgular, engelli bireylerin maruz kaldığı mobbingin en çok sosyal dışlanma, mesleki küçümseme ve itibara saldırı ekseninde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu örüntüyü kırmak için örgütlerin yalnızca yapısal düzenlemelerle (erişilebilir tasarım, adil terfi sistemleri) değil, aynı zamanda kültürel müdahalelerle (farkındalık eğitimleri, kapsayıcı dil kullanımı, akran destek mekanizmaları) önleyici stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Einarsen'in kuramsal yaklaşımı, mobbingi önlemenin en etkili yolunun stres üreten yapısal koşulları ortadan kaldırmak olduğunu hatırlatmakta; dolayısıyla farklılığı zayıflık değil, zenginlik olarak gören kapsayıcı örgüt iklimlerinin inşası, mobbinge mücadelede temel bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing süreci, Leymann (1996) tarafından beş aşamada tanımlanmıştır. Bunlar; küçük gerilimlerle başlayan süreç; yalnızlaştırma ve küçümseme; mağdurun hedef alınması; psikolojik baskının yoğunlaşması; ve işten ayrılmayla sonuçlanan evreler şeklindedir. Bu süreç engelli bireyler açısından sık yaşanmaktadır (Ören, 2019; Özkan Tilki, 2021). Özellikle zihinsel ve görme kaybı yaşayan kadın engellilerin cinsel, fiziksel ve duygusal istismara maruz kalma riski yüksektir (Bulut ve Karaman, 2018).

Araştırma bulguları, kamu ve özel sektörde çalışan engelli bireylerin mobbing algılarının anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle özel sektörde çalışan bireylerin tüm alt boyutlarda ve toplam puanlarda daha yüksek mobbing algısına sahip olmaları, örgütsel kültür ve güç ilişkilerinin bu farklılaşmadaki belirleyici rolünü göstermektedir. İdeolojik ve görsel özelliklere dayalı ayrımcılığın özel sektörde daha yaygın biçimde raporlanması, bu sektörün genellikle performans, hız ve verimlilik odaklı yapısıyla ilişkilidir. Bulgulara Sidanius ve Pratto'nun (1999) geliştirdiği Sosyal Egemenlik Kuramı, açısından yaklaşıldığında; toplumsal ve örgütsel yapılar, bireyler

arasında hiyerarşik ayrımları sürdüren ideolojik sistemler üretir ve bu sistemler dezavantajlı grupların (örneğin engelli bireylerin) sistematik biçimde dışlanmasına neden olabilir. Özel sektörde yüksek sosyal egemenlik yönelimi sergileyen bireyler ve normlar üretme eğilimindedir. Bu durum, görünür farklılıklar taşıyan bireylerin yani engelli bireylerin “uyumsuz” ya da “zayıf halkalar” olarak algılanmasına ve dolayısıyla sembolik ya da doğrudan dışlayıcı davranışlara maruz kalmalarına neden olmaktadır. Polat (2020) araştırmasında gizli ayrımcılık biçimleri, görüşme sürecinde dışlanma, kabul görmeme, damgalanma gibi, temelde “yapamaz” algısına dayanan tutumlar raporlamıştır. Benzer şekilde, “iş yaşamında önemsizleştirme” ve “sosyal ilişkilerde dışlanma” gibi alt boyutlarda da özel sektör çalışanlarının anlamlı biçimde daha yüksek puanlar alması, bu tür örgütlerde aidiyet ve eşitlik ilkelerinin yeterince içselleştirilmediğini göstermektedir. Kuram, statü gruplarının kendi konumlarını korumak için daha zayıf görülen grupları dışlama, değersizleştirme ve görünmez kılma eğiliminde olduğunu savunur (Sidanius & Pratto, 1999). Bu bakış açısıyla, özel sektör ortamlarında engelli bireylerin bilgi paylaşımı, karar süreçlerine katılım ve sosyal etkileşim gibi konularda sistematik biçimde dışlandıkları söylenebilir.

Bulgular sosyal egemenliğe dayalı hiyerarşilerin özel sektörde daha belirgin olduğunu ve bu nedenle engelli bireylerin mobbing deneyimlerinin daha yoğun yaşandığını göstermektedir. Bu durum yalnızca bireysel önyargılardan değil, aynı zamanda örgüt içinde süreklilik kazanan normatif yapılar ve güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, mobbingi önlemeye yönelik müdahaleler yalnızca bireylerin tutumlarına değil, örgütlerin işleyiş biçimlerine, karar alma süreçlerine ve ödüllendirme sistemlerine de yönelmelidir. Engelli bireylerin tam ve eşit katılımını sağlayacak yapısal dönüşümler, kurumsal hiyerarşilerin yeniden yapılandırılmasıyla mümkündür.

Engel türü ve meydana gelme durumu açısından bakıldığında öncelikle engelli bireylerin maruz kaldıkları mobbing algılarının engel türüne göre anlamlı biçimde farklılaştığını göstermektedir. Özellikle ruhsal, duygusal ve zihinsel engeli olan bireylerin, diğer engel gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde mobbing algısına sahip olmaları dikkat çekicidir. Bu durum, söz konusu bireylerin hem davranışsal hem de iletişimsel düzeyde daha fazla dışlayıcı tutuma maruz kaldıklarını ve iş yaşamında daha kırılgan konumda olduklarını ortaya koymaktadır. Zihinsel ve ruhsal engellerin çoğu zaman görünmez engeller kategorisinde yer alması, bireylerin anlaşılmasını ve kabul görmesini zorlaştırmakta, bu

da iş ortamında önyargılara, dışlamalara ve değersizleştirmelere neden olabilmektedir. Araştırmada bu grubun “ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler” ile “iş yaşamında önemsizleştirme” ve “sosyal ilişkilerde önemsenmeme” alt boyutlarında diğer tüm gruplara kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olması, bu kırılğanlığın ve ayrımcılığın iş ortamında somut bir karşılığı olduğunu göstermektedir. Buna karşılık görme, işitme, ortopedik ya da süreğen hastalığı olan bireylerin mobbing algılarının daha düşük düzeyde olması, bu grupların belki de engellerinin daha görünür olması ya da çevresel düzenlemelerle iş ortamına daha fazla uyum sağlayabilmelerinden kaynaklanabilir. Ancak bu, bu grupların tamamen dışlanmadan ya da olumsuz tutumlardan azade oldukları anlamına gelmemektedir. Sadece diğer gruplara göre daha az olumsuz deneyim yaşadıkları söylenebilir.

Engelin oluş biçimine göre yapılan değerlendirme ise dikkat çekici bir başka farklılığa işaret etmektedir. Araştırma sonuçlarına göre sonradan engelli hale gelen bireylerin tüm alt boyutlarda ve toplam mobbing algılarında doğuştan engelli bireylere göre daha yüksek puanlar alması, bu bireylerin iş yaşamında daha fazla zorlukla karşılaştıklarını göstermektedir. Bu farklılık, iş yaşamına engelsiz olarak başlayıp sonradan engelli hale gelen bireylerin çevrelerinden gelen tutum değişikliklerine daha duyarlı olmalarıyla ilişkili olabilir. Ayrıca sonradan engelli hale gelen bireylerin, engel öncesi döneme kıyasla iş arkadaşlarının ya da yöneticilerinin yaklaşımlarındaki değişimi doğrudan gözlemleyebilmeleri, mobbing davranışlarını daha net fark etmelerine neden olabilir. Bu bireyler için engelin kabulü süreci zaten psikolojik olarak zorluyken, bir de çalışma ortamında dışlanma, önemsizleştirilme ve sosyal ilişkilerden kopma gibi deneyimlerin yaşanması, bu grubun daha yüksek algılar geliştirmesine yol açmaktadır. Genel olarak araştırma bulguları hem engel türünün hem de engelin oluş biçiminin iş yerinde mobbing algılarını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Özellikle psikososyal desteğe daha fazla ihtiyaç duyan engel gruplarına yönelik özel önlemler geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda, engelin sonradan edinilmesi durumunda, iş ortamındaki sosyal destek mekanizmalarının etkinliği artırılmalı, bu bireylerin yeniden uyum süreçleri yapılandırılmalıdır. Bu bulgular, engelli bireylere yönelik ayrımcılığı önlemeye dönük politika ve uygulamaların daha farklılaştırılmış ve kapsayıcı bir şekilde tasarlanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçları, cinsiyetin iş yerinde mobbing algısını anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgulara göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlara kıyasla tüm alt boyutlar ve toplam mobbing puanında anlamlı düzeyde daha yüksek algıya sahiptir. Toplumsal Cinsiyet Roller Kuramı (Gender Role Theory) kadınların daha yüksek mobbing algısını anlamlandırmada literatürde öne çıkan bir kuramdır. Eagly'e(1987) göre, toplumlar kadın ve erkekler farklı roller, beklentiler ve davranış normları yüklemektedir. Kadınların duygusal, uysal ve ilişkisel olmaları beklenirken; erkeklerden daha otoriter, bağımsız ve iddialı olmaları beklenmektedir. Bu kültürel beklentiler iş ortamlarına da yansımakta ve kadın çalışanların iş hayatındaki varlığına yönelik ayrımcılığı ve dışlayıcı davranışları tetiklemektedir (Eagly, 1987).

Engelli kadın bireylerin özellikle “ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler” alt boyutunda daha yüksek mobbing algısına sahip olması, toplumsal normlardan kaynaklı önyargılarla ilişkilidir. Kadınların görünüşlerine, giyim tarzlarına veya davranışlarına yönelik değerlendirmeler, erkekler kıyasla çok daha sık yapılmakta ve bu durum doğrudan mobbing davranışlarına yol açabilmektedir. Aynı zamanda, kadın çalışanlar belirli ideolojik veya politik düşüncelere sahip olduklarında, bu durum erkekler orana daha fazla sorun yaratmakta ve dışlanmalarına neden olabilmektedir. “İş yaşamında önemsizleştirme” alt boyutunda da kadınların daha yüksek algıya sahip olması, kadın çalışanların yetkinliklerinin sorgulanması, karar alma süreçlerinden dışlanmaları ve kariyer olanaklarının sınırlandırılması gibi sistematik dışlama biçimlerini akla getirmektedir. Bu durum, kadınların iş yerinde yalnızca çalışma arkadaşları değil, aynı zamanda yöneticiler tarafından da sıklıkla küçümsenmesine ve değer görmemesine yol açabilmektedir. Kuram, bu tür davranışların kadına biçilen edilgen rol ile çelişen bir profesyonel kimlik oluşturma çabasının cezalandırılması olarak değerlendirilebileceğini savunur (Eagly ve Wood, 1991). İlgili araştırmalarda da işveren tutumlarının kadın engelli çalışanlara karşı önyargılı olduğu raporlanmaktadır (Durmaz, 2017; Çavuş ve Tekin, 2015). Benzer şekilde “sosyal ilişkiler ve önemsenmeme” alt boyutundaki yüksek puanlar, kadın çalışanların çalışma ortamında duygusal ve sosyal bağ kurmakta zorluk yaşamaları, sıklıkla dışlanmaları veya görmezden gelinmeleriyle ilişkilendirilebilir. Kadınların daha yoğun duygusal iş yükü taşıdıkları göz önüne alındığında, bu dışlanma durumları kadınların psikolojik açıdan daha fazla etkilenmesine neden olabilir. Eagly

(1987), kadınların ilişki odaklı roller üstlenmeleri beklendiği için bu tür sosyal dışlanmaları daha derin ve incitici şekilde algılayabileceklerini öne sürmektedir.

Araştırma bulguları aynı zamanda yaş değişkeninin de mobbing algısı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle on sekiz ila yirmi beş yaş aralığındaki genç çalışanlar, diğer tüm yaş gruplarına kıyasla mobbing davranışlarına karşı daha yüksek bir algı geliştirmiştir. Bu durum, genç bireylerin iş yaşamına yeni adım atmış olmaları nedeniyle daha az deneyime sahip olmaları ve bu nedenle olumsuz tutumlara karşı daha hassas olmalarıyla açıklanabilir. Yaş ilerledikçe, bireylerin iş ortamına dair beklentilerinin daha gerçekçi hale gelmesi, karşılaştıkları davranışları daha nötr bir bakış açısıyla değerlendirmelerine olanak tanıyabilir. Bu da, otuz dört yaş ve üzeri çalışanlarda daha düşük mobbing algısının gelişmesine neden olabilir. Öte yandan, genç bireyler yaş ve statü farkından dolayı daha fazla hiyerarşik baskı altında hissedebilir ve bu da algılanan mobbing düzeyini artırabilir. Yaşa bağlı bu farklılık, ayrıca iş yaşamına yeni katılan bireylerin örgüt içindeki sosyal ağlara henüz yeterince entegre olamamasıyla da ilişkili olabilir. Bu durum, özellikle “sosyal ilişkiler ve önemsenmeme” alt boyutunda yüksek algı düzeylerinin görülmesine neden olabilir. Kurum içi aidiyet hissi gelişmemiş bireyler, dışlanmaya karşı daha duyarlı olabilir ve bunu doğrudan mobbing olarak değerlendirebilir.

Toplam puan incelendiğinde, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin mobbing algısını anlamlı biçimde etkilediği açıkça görülmektedir. Kadın çalışanlar ve genç yaş grubu bireyler, daha yüksek oranda mobbing algılamakta ve bu durum cinsiyet temelli roller ve mesleki deneyim eksikliği gibi faktörlerle açıklanabilmektedir. Bu bağlamda, kurumların cinsiyet eşitliğini temel alan politikalar geliştirmesi ve genç çalışanlara yönelik mentor destekli uyum programları uygulaması oldukça önemlidir.

Araştırma bulguları, katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş yerinde maruz kaldıkları mobbing algılarında anlamlı farklar bulunduğunu göstermektedir. Özellikle ilköğretim ve ortaöğretim mezunları, daha yüksek öğrenim düzeyindekilere kıyasla anlamlı ölçüde daha fazla mobbing algılamaktadır. Bu durum hem alt boyutlarda hem de toplam mobbing puanlarında açıkça gözlenmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça mobbing algısının azalması, bireylerin kurumsal güç yapılarında daha korunaklı bir konum elde etmeleriyle ilişkili olabilir.

Sosyoekonomik Statü (SES) Kuramı, açısından sonuçlara bakıldığında; bireylerin eğitim düzeyi, gelir durumu ve mesleki pozisyonları sosyal hayattaki konumlarını belirlemektedir (Mueller ve Parcel, 1981). Düşük eğitim düzeyine sahip bireyler, genellikle daha az prestijli işlerde görev almakta, kurumsal hiyerarşide daha alt pozisyonlarda yer almakta ve savunmasız gruplar arasında bulunmaktadır. Bu durum, onların daha fazla mobbing davranışına hedef olmalarına neden olabilir. Ayrıca, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin örgüt içi iletişimde daha edilgen roller üstlenmesi ve hak arama konusunda yetersiz kalmaları da maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarını artırabilir. Bu kişiler çoğu zaman hem sözlü hem de dolaylı taciz biçimlerini içselleştirebilir ve mobbing ile baş etme konusunda yeterince desteklenmediklerinden dolayı daha yüksek düzeyde algı geliştirebilirler. Bu bağlamda eğitim düzeyinin artışı, sadece mesleki bilgi değil, aynı zamanda sosyal ve duygusal dayanıklılığı da beraberinde getirmektedir.

Medeni durum açısından sonuçlara bakıldığında; romantik ilişkisi olan bireyler, hem “ideolojik ve görsel etkenler”, hem de “önemsizleştirme” ve “sosyal ilişkiler” alt boyutlarında bekar ve evli bireylerden daha yüksek puanlar almıştır. Toplam mobbing algısında da benzer bir sıralama mevcuttur. Romantik ilişkisi olanlar en yüksek, evli bireyler ise en düşük ortalama puanlara sahiptir. Bu farklılığa Aile Sistemleri Kuramı açısından yaklaşıldığında; Bowen (1978) tarafından geliştirilen bu kurama göre birey, yalnızca kendi özellikleriyle değil, ait olduğu duygusal sistemin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Romantik ilişki içinde bulunan bireyler, henüz yapısal olarak kalıcı hale gelmemiş bir bağın stresiyle baş etmeye çalışırken, iş ortamındaki olumsuzluklara karşı daha kırılgan hale gelebilir. Bu da mobbing davranışlarına karşı daha yüksek duyarlılık geliştirmelerine neden olabilir.

Evli bireyler ise bu bağlamda daha stabil ve duygusal anlamda destekleyici bir ilişki sistemine sahiptir. Kurumsal stres kaynakları, evli bireyler için aile içindeki güçlü destek mekanizmaları sayesinde daha kolay yönetilebilir hale gelir. Bu durum, onların mobbing algısını azaltıcı bir tampon görevi görebilir. Diğer yandan, romantik ilişkide olan bireylerin iş ortamında ilişki nedeniyle hedef haline gelmeleri, özellikle “görsel ve ideolojik faktörler” bağlamında dışlanma ve etiketlenmeye neden olabilir. Bekar bireyler ise bu iki grubun arasında, ne tam anlamıyla bir sosyal destek sistemine sahiptirler ne de romantik ilişkide olmanın getirdiği görünürlüğe. Bu nedenle onların mobbing algısı,

çoğunlukla bireysel bağımsızlık düzeyleriyle bağlantılıdır. Ancak eldeki veriler, bekar bireylerin de evlilere kıyasla daha yüksek düzeyde mobbing algıladığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, bireyin kurumsal sistem içindeki yalnızlığı ile doğrudan ilişkili olabilir.

Hem eğitim düzeyi hem de romantik ilişki durumu, bireylerin iş yaşamında maruz kaldıkları mobbing algısını anlamlı düzeyde etkilemektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bireylerin güç, prestij ve iletişim becerileri gelişmekte; bu da onları mobbing karşısında daha dayanıklı kılmaktadır. Benzer şekilde, bireyin duygusal sistem içindeki konumu yani evli, bekar veya romantik ilişki içinde olma durumu psikolojik dayanıklılığı ve iş yerindeki çatışmalara verdiği tepkileri şekillendirmektedir. Bu bağlamda iş yerlerinde yalnızca bireysel değil, aynı zamanda yapısal ve kültürel faktörlerin göz önünde bulundurulması önemlidir. Kurumların, özellikle düşük eğitim düzeyine sahip bireyler için ayrımcılığı önleyici eğitimler düzenlemesi ve duygusal destek mekanizmaları sunması büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde, romantik ilişki yaşayan çalışanların dışlanmalarını önleyecek etik politikaların oluşturulması, mobbinge mücadelede etkili adımlardan biri olacaktır.

Araştırmada elde edilen bulgular, bireylerin engel oranlarına göre iş yaşamında maruz kaldıkları mobbing düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Özellikle %60–69 oranında engeli bulunan bireylerin, hem mobbingin tüm alt boyutlarında hem de toplam mobbing puanlarında en yüksek düzeyde olumsuz deneyime sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu dikkat çekici olup, orta düzeyde engelli bireylerin iş yaşamında daha fazla psikolojik yıldırma davranışına maruz kaldıklarını göstermektedir.

Bu sonuçlar, engel oranının arttıkça bireyin dezavantaj düzeyinin de artacağına yönelik genel varsayım ile çelişir görünmektedir. Çünkü veriler, en yüksek engel grubunda (%90 ve üzeri) bulunan bireylerin, birçok alt gruba kıyasla daha düşük mobbing algısına sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, yüksek engel oranına sahip bireylerin ya daha korunaklı pozisyonlarda istihdam edildiğini ya da çalışma ortamlarında daha fazla destek gördüğünü düşündürülebilir. Kurumların bu bireylere karşı daha dikkatli davranma eğilimi içinde olması da bir diğer olasılık olarak değerlendirilebilir.

Özellikle %60–69 grubunun diğer tüm engel oranı gruplarına kıyasla en yüksek ortalama sıra puanlarına sahip olması, bu bireylerin ne tam anlamıyla ağır engelli kategorisinde

değerlendirilmesi ne de "daha işlevsel" olarak algılanması nedeniyle sistem içerisinde arada kalmalarına neden olabilir. Bu gruptaki bireylerin çoğu zaman tam performans beklenen ancak çeşitli engeller nedeniyle yeterince desteklenmeyen bireyler olduğu düşünülebilir. Bu ikircikli konum, iş arkadaşları ya da yöneticiler tarafından anlaşılmama, dışlanma ya da küçümsenme davranışlarına neden olabilmektedir. Ayrıca, hem "önemsizleştirme" hem de "sosyal ilişkiler ve önemsenmeme" alt boyutlarında da %60–69 oranındaki engelli bireylerin diğer gruplardan daha fazla mobbing yaşaması, bu bireylerin sadece iş yükü açısından değil, sosyal ilişkiler bakımından da dezavantajlı konumda olduklarını göstermektedir. Bu durum, iş yaşamında söz konusu bireylerin yeterince dikkate alınmadıklarını ve kurumsal aidiyet duygusunu yeterince hissedemediklerini işaret etmektedir.

Diğer yandan, %40–49 ve %50–59 engel oranına sahip bireylerin de %90 ve üzeri oranındaki bireylere kıyasla daha yüksek mobbing algısına sahip olmaları, kurum içindeki farkındalık düzeylerinin engelin ağırlığına bağlı olarak değişebildiğini düşündürmektedir. Yani daha belirgin fiziksel veya zihinsel engeller, iş çevresinin bireye yönelik tutumlarında daha fazla dikkat ve hassasiyet yaratırken, daha orta düzeyde engellerin görünmez kalması, bireylerin istismar edilmesini veya psikolojik baskılara maruz kalmasını kolaylaştırabilir. Bu noktada dikkat çeken bir diğer bulgu ise, %70–79 oranında engeli bulunan bireylerin de %90 ve üzeri engellilik oranına sahip bireylere göre daha yüksek düzeyde mobbinge maruz kalmalarıdır. Bu bulgu, sadece %60–69 grubunun değil, aynı zamanda engel düzeyi %70 ve üzerinde olup da "tam destek" sistemlerinin dışında kalan bireylerin de benzer biçimde risk altında olduğunu göstermektedir. İş ortamlarında engelli bireylerin ihtiyaçlarının doğru değerlendirilmemesi ve kişisel özellikler gözetilmeksizin genelleştirilmiş beklentiler oluşturulması, bu tür psikososyal sorunları derinleştirebilmektedir.

Genel olarak bakıldığında, en yüksek mobbing algısının orta düzey engel oranına sahip bireylerde yoğunlaşması, iş yerlerinde engelli bireylere yönelik politikaların hem homojen olmaması hem de yeterince kapsayıcı olmaması ile açıklanabilir. Bu bireyler çoğu zaman hem yüksek performans baskısı altına alınmakta hem de yeterince desteklenmemektedir. Bu durum, çalışanlar arasında haksız rekabet, dışlanma, küçümsenme ya da sosyal etiketlenme gibi olumsuz durumları beraberinde getirmektedir. Memur-Sen'e göre orta düzeyde engelliliği olan bireyler, kurum içinde ne tam destek

alabilmekte ne de tamamen bağımsız hareket edebilmektedir. İlgili araştırma bu gruba yönelik politikaların eksik olduğunu belirtmiştir (Memur-Sen, 2025). Bu bağlamda, kurumların engelli bireyleri sadece bir oranla tanımlamaktan ziyade bireyin ihtiyaçlarını, potansiyelini ve destek gereksinimlerini bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, orta düzeyde engeli bulunan bireyler için geliştirilecek özel farkındalık eğitimleri ve psikososyal destek sistemleri, bu grubun daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamında yer almasını sağlayacaktır.

Araştırma bulguları, sendika üyeliğinin çalışanların maruz kaldığı mobbing algısı üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir. Sendika üyesi olmayan bireylerin, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı etkenler başta olmak üzere mobbingin tüm alt boyutlarında sendika üyelerine kıyasla anlamlı ölçüde daha yüksek düzeyde olumsuz deneyim yaşadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, sendikanın çalışanların haklarını savunma ve koruma mekanizması olarak işlev gördüğüne işaret etmektedir. Sendika üyeliğinin çalışanların iş yerinde karşılaştıkları psikolojik baskıyı azaltıcı etkisi, özellikle iş yaşamında önemsizleştirme ve sosyal ilişkilerde önemsenmeme alt boyutlarında belirgin biçimde ortaya çıkmıştır. Sendika üyeleri, kolektif güç ve destek sayesinde, yalnızlaşma ve değersizleştirilme hissini daha az deneyimleyebilmektedir. Bu bağlamda, sendikaların sadece ekonomik değil, sosyal koruma işlevinin de önemli olduğu görülmektedir. Bulgular, sendika olmayan çalışanların iş yerinde daha fazla izolasyona maruz kalmaları ve örgütsel süreçlerde dışlanmaya daha açık olduklarını düşündürmektedir. Sendikanın sağladığı dayanışma, çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırmakta ve mobbing davranışlarının etkisini azaltmaktadır. Böylece, örgütsel düzeyde sendikalara üyeliğin teşvik edilmesi, çalışanların psikososyal sağlığını koruyucu bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca gelir düzeyine bağlı olarak mobbing algısında da belirgin farklılıklar saptanmıştır. Düşük gelir grubundaki bireyler, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı mobbing davranışlarını daha yoğun algılamaktadır. Bu sonuç, ekonomik zorlukların ve maddi güvencesizliğin çalışanların psikolojik baskıya karşı savunmasızlığını artırdığını göstermektedir. İş yaşamında önemsizleştirme algısının düşük gelir grubunda en yüksek olması, bu bireylerin iş yerinde saygı görmeme ve değersizleştirilme duygusunu yoğun yaşadığını ortaya koymaktadır. Gelir seviyesinin, çalışanların kendilerini örgüt içinde nasıl konumlandıkları ve nasıl algılandıkları üzerinde doğrudan etkisi olduğu

söylenebilir. Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme boyutunda da “ortanın altı” gelir grubunun daha yüksek mobbing algısı taşıması, ekonomik düzeyin sosyal dışlanma ve izolasyonda da etkili olduğunu göstermektedir. Düşük gelirli bireyler, iş ortamında yalnız bırakılmakta, destek mekanizmalarından daha az faydalanabilmekte ve bu da psikososyal zararları artırmaktadır.

Toplam mobbing puanlarının gelir düzeyi ile ters orantılı olması, maddi kaynakların, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ve örgüt içi ilişkiler üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Gelir düzeyi düştükçe çalışanların yaşadıkları stres, güvensizlik ve çaresizlik duyguları artmakta, bu da mobbing algısını yükseltmektedir. Bu sonuçlar, iş yerlerinde gelir adaletsizliğinin sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik etkileri olduğunu göstermektedir. Gelir farklılıklarının azaltılması, çalışanlar arasındaki eşitlik ve aidiyet duygusunun güçlendirilmesi açısından önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır.

Araştırma bulguları, hizmet süresi ile çalışanların mobbing algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle işe yeni başlayanlar ya da kurumda kısa süre çalışmış bireylerin, ideolojik ve görsel özelliklere dayalı ayrımcılık, iş yaşamında önemsizleştirme ve sosyal ilişkilerde önemsenmeme gibi mobbing alt boyutlarında daha yüksek algılara sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, çalışma süresi az olan bireylerin işyerindeki psikolojik baskı ve dışlanmaya karşı daha savunmasız olduklarını göstermektedir.

Kurumsal aidiyet kuramı bağlamında değerlendirildiğinde, bu bulgu oldukça anlamlıdır. Kurumsal aidiyet, bireyin örgüte olan duygusal bağlılığı, aidiyet hissetme düzeyi ve sosyal entegrasyonuyla doğrudan ilişkilidir. İşe yeni başlayan veya kısa süredir çalışan bireyler, henüz kurumun sosyal yapısına tam olarak entegre olamamış ve sosyal bağlarını yeterince güçlendirememiş olabilirler. Bu da onları, mobbing gibi olumsuz davranışlara karşı daha kırılgan hale getirmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Zamanla artan hizmet süresi, çalışanların örgütsel normları öğrenmesi, çalışma arkadaşlarıyla sağlam ilişkiler kurması ve örgüt içinde kendine bir yer edinmesi açısından önemlidir. Bu sosyal bağların güçlenmesi, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırarak mobbing algısını azaltabilir. Araştırmadaki bulgular, uzun süreli çalışanların daha düşük mobbing algısına sahip olmalarının bu sosyal ve duygusal entegrasyonun bir göstergesi olduğunu desteklemektedir. Ayrıca, kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesi, bireylerin kendilerini

değerli ve kabul edilmiş hissetmelerine yol açar. Bu durum, iş yaşamında önemsizleştirilme ve sosyal dışlanma gibi mobbing türlerine karşı koruyucu bir faktör oluşturabilir. Kıdem arttıkça artan aidiyet, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik baskıyı algılamalarında azalmaya neden olmaktadır. Bununla birlikte hizmet süresi kısa olan çalışanların daha yüksek mobbing algısı taşıması, kurum içi sosyal destek mekanizmalarından yeterince faydalanamamaları ve örgütsel güvenden yoksun olmalarıyla da ilişkilendirilebilir. Bu çalışanlar, zorlayıcı iş ortamlarında yalnız kalmakta ve dışlanma hissini daha yoğun yaşamaktadır.

Araştırma bulguları, bireylerin dindarlık düzeylerinin mobbing algısı üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle “hiç dindar hissetmiyorum” grubunun hem genel mobbing puanlarında hem de alt boyutlarda diğer gruplara göre daha yüksek algı sergilemesi, dindarlığın sosyal ilişkiler ve örgütsel ortamda psikolojik koruma işlevi gördüğüne işaret etmektedir. Bu bağlamda, Durkheim’in sosyal bütünleşme kuramı bu sonuçların yorumlanmasında önemli bir kuramsal temel sağlar. Durkheim (1897), bireylerin toplumsal yapıya olan aidiyet düzeyinin sosyal bütünleşme üzerinde belirleyici olduğunu ve toplumsal bağların zayıflaması durumunda bireylerin sosyal izolasyon ve yabancılaşma yaşayabileceğini ileri sürmüştür. Dindarlık, bireylerin ortak değerler ve normlar etrafında bir araya gelmesini sağlayarak bu aidiyet duygusunu güçlendirmekte ve sosyal bütünleşmeyi artırmaktadır. Araştırmadaki “hiç dindar hissetmiyorum” grubunun daha yüksek mobbing algısı göstermesi, sosyal bütünleşmesi zayıf bireylerin örgüt içi ilişkilerde dışlanmaya ve psikolojik tacize daha açık olduğunu göstermektedir. Dindarlık, sosyal destek mekanizmalarının da bir parçası olarak çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırabilir. Sosyal ilişkiler ve önemsenmeme alt boyutunda düşük dindarlık gruplarının daha yüksek mobbing algısı yaşaması, sosyal destek eksikliğinin iş yaşamında psikolojik olumsuzluklara kapı araladığını düşündürmektedir. Bu durum, bireyin örgüt içinde yalnızlaşmasına ve aidiyet eksikliğine bağlı olarak duygusal yıpranmaya neden olabilir. Dolayısıyla, dindarlık sosyal bir bağlamda hem normların içselleştirilmesini hem de psikolojik koruyucu bir işlevi yerine getirmektedir. İş yaşamında önemsizleştirme alt boyutundaki farklılıklar da bu kuramsal bakış açısıyla anlam kazanır. Dindar bireyler, örgütsel normlar ve değerlerle uyumlu hareket ederek iş ortamında daha güçlü sosyal bağlar kurabilir ve kendilerini daha değerli hissedebilirler. Buna karşılık dindarlık düzeyi düşük olanlar, iş yaşamında daha fazla dışlanma ve değersizleştirme deneyimi

yaşayabilirler. Bu, örgütsel aidiyet eksikliğinin çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Mobbing algılarının dindarlıkla ters orantılı olması, örgüt içinde sosyal bütünleşmenin önemine vurgu yapar. Durkheim'ın vurguladığı gibi, bireyler toplumun normlarına ve değerlerine ne kadar bağlıysa, sosyal uyum ve aidiyet o kadar güçlüdür. Örgütsel yapıda da benzer şekilde, bireylerin ortak değerler çevresinde bütünleşmesi psikolojik tacize karşı koruyucu bir faktör olabilir. Dindarlık, bu ortak değerlerin önemli bir parçası olarak, bireylerin zorlayıcı sosyal koşullara karşı dayanıklılığını artırabilir.

Engelli bireylerin yalnızca %23,5'inin çalıştıkları mekânı erişilebilir bulması, işyerlerinde fiziksel koşulların evrensel tasarım ilkelerine yeterince uygun olmadığını göstermektedir. Bu durum, bireyin temel işlevlerini yerine getirme kapasitesini kısıtladığı gibi, bağımsız hareket edebilme özgürlüğünü de doğrudan etkileyerek iş yaşamında eşitsizlik üretmektedir. Erişilebilirliğin kısmen sağlandığını belirten %40'luk kesim ise, işyerinde bazı alanlara veya imkanlara ulaşabildiğini ancak tam erişim sağlayamadığını ortaya koymaktadır. Bu da, fiziksel koşullardaki eksikliklerin sürekliliğini ve geçici çözümlerle idare edildiğini düşündürmektedir. Bu noktada, erişilebilirliğin sadece mekânsal değil, aynı zamanda bilişsel ve sosyal yönlerinin de göz ardı edildiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların %42,6'sı psikolojik destek ya da tedavi aldığını belirtirken, %57,4'lük büyük çoğunluk bu tür bir destekten faydalanmamıştır. Bu oranlar, psikolojik sorunların hâlâ bir tabu niteliğinde değerlendirildiğini ve bireylerin ruhsal destek arayışına yeterince yönlendirilmediğini düşündürmektedir. Aynı zamanda, psikolojik destek hizmetlerine ulaşmada yapısal engellerin olduğu da varsayılabilir. Mobbing durumunda başvurulabilecek bir destek mekanizmasının bulunmadığını belirtenlerin oranının %71,1 gibi yüksek bir düzeye ulaşması, kurumsal yapıların çalışanları koruma ve yönlendirme sorumluluğunu yerine getirmediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bireyler kendilerini yalnız ve korunmasız hissetmekte, haklarını arama konusunda çekinceler yaşamaktadır.

Ayrımcılığa uğradığını “evet” veya “bazen” şeklinde belirtenlerin toplam oranı %69,6'ya ulaşmakta olup, bu oran işyerlerinde engelli bireylere karşı ciddi bir ötekileştirme kültürünün var olduğunu göstermektedir. Bu durum, kurumsal kültürün kapsayıcılık ilkesinden uzaklaştığını ve çalışanlar arasında açık ya da örtük ayrımcılık biçimlerinin

varlığını desteklemektedir. İş değiştirmeyi düşünenlerin oranının %62,5 olması, mevcut koşulların çalışanlar için sürdürülebilir olmadığını ve iş memnuniyetinin ciddi oranda azaldığını göstermektedir. Bu yüksek oran, çalışan bağlılığını ve kuruma olan güveni zedelemekte; uzun vadede ise iş gücü devir oranının artmasına neden olabilecek bir riski işaret etmektedir. %61,3'lük bir kesimin mobbing yaşadığını düşünmesi, işyerlerinde psikolojik taciz biçimlerinin yaygın ve sistematik olduğunu göstermektedir. Bu oran, sadece bireysel deneyimlerin değil, aynı zamanda işyerlerindeki güç ilişkilerinin ve hiyerarşik yapıların da psikolojik baskıyı besleyen dinamiklere sahip olduğunu düşündürmektedir.

Mobbingin cinsiyete göre dağılmış biçimde algılanması (%23 erkek, %22,1 kadın, %21,1 her iki cinsiyet), tacizin belirli bir cinsiyetle özdeşleştirilmediğini ve kurumdaki genel iş ilişkileri yapısından kaynaklandığını göstermektedir. Bu durum, mobbingin bireysel niteliklerden ziyade kurumsal kültür ve yönetim biçimleriyle ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Mobbing nedenlerinde engellilik durumunun %57,6 ile en fazla belirtilen faktör olması, ayrımcılığın temelinde biyolojik ve yapısal bir farklılık olan engelin yattığını ortaya koymaktadır. Diğer nedenlerin çok düşük oranlarda kalması, engelliliğin işyerinde hâlâ bir “dezavantaj” ya da “eksiklik” olarak kodlandığını ve bu nedenle bireylerin daha kolay hedef haline geldiğini göstermektedir. Mobbing karşısında sessiz kalma, düşük oranda yardım arama ya da hukuki yollara başvurmama gibi edilgen tepkilerin baskın olması, çalışanların hem kendilerini yalnız hissettiklerini hem de mevcut sistemin sorunları çözmekten uzak olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Bu edilgenlik, uzun vadede psikolojik tükenmişlik, özgüven kaybı ve mesleki motivasyon eksikliği gibi ciddi sonuçlara yol açabilecek bir durumdur.

Sosyal hizmet disiplini, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunlara çözüm üretmeyi hedefleyen profesyonel bir müdahale alanı olarak işlev görmektedir. Özellikle engelli bireylerin istihdam edilmesi, toplumsal bütünleşmelerinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin iş hayatında karşılaştıkları çeşitli engelleri ortadan kaldırmak amacıyla bireysel ve yapısal düzeyde stratejiler geliştirmekte; eğitim, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yoluyla söz konusu bireylerin istihdama katılımlarını desteklemektedir (Yiğitbaş ve Deveci, 2011).

Engelli çalışanların karşılaştığı fiziksel, psikososyal ve örgütsel zorlukların giderilmesi, sosyal hizmet uygulamalarının temel amaçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda sosyal hizmet uzmanları, iş yerinde maruz kalınan mobbing, dışlanma ve yapısal engellerle mücadele etmeleri için bireylere hem psikolojik hem de sosyal destek sağlamaktadır. Aynı zamanda iş ortamlarında gerekli düzenlemelerin yapılması, sosyal hizmet alanının müdahale sorumluluğu kapsamındadır. Böylece engelli bireylerin iş yerlerinde daha üretken, huzurlu ve eşit koşullarda çalışmaları sağlanmaktadır (Çillioğlu Karademir, 2023).

Sosyal hizmet uzmanlarının istihdam alanındaki işlevleri, engelli bireylerin çalışma yaşamlarında daha kapsayıcı ve destekleyici bir ortamda yer almalarını kolaylaştırmaktadır. Bu kapsamda sunulan eğitim programları, yalnızca mesleki yeterliliklerin artırılmasını sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda iş hayatına geçiş sürecini de kolaylaştırmaktadır. Sosyal hizmetin bir diğer müdahale boyutu ise, engelli bireylerin iş yaşamında karşılaştığı psikolojik sorunlara yönelik destek mekanizmaları geliştirmek ve uygulamaktır. Bu tür profesyonel destekler, bireylerin yaşadıkları olumsuzluklara karşı baş etme becerilerini güçlendirmekte ve mesleki uyumlarını artırmaktadır (Nasibov, 2017).

Engelli bireylerin çalışma yaşamında daha adil ve eşit koşullarda yer almalarını sağlamak amacıyla sosyal hizmetin müdahale yöntemleri kritik bir rol üstlenmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, engelli bireylerin temel haklarını korumak ve iş yerlerinde ayrımcılığa karşı savunuculuk yapmak adına çeşitli politika ve uygulamalar geliştirmektedir. Bu doğrultuda eğitim çalışmaları, duyarlılık geliştirme faaliyetleri ve işyeri temelli farkındalık programları önemli araçlar olarak kullanılmaktadır (Tutar, 2004).

Sosyal hizmetin çalışma hayatına yönelik katkısı, yalnızca bireysel düzeyde değil; aynı zamanda toplumsal düzeyde eşitlik, hakkaniyet ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda şekillenmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, işyerinde karşılaşılan zorlukların giderilmesi için hem bireylere doğrudan destek sunmakta hem de işverenlerle iş birliği yaparak yapısal dönüşümleri teşvik etmektedir. Böylece engelli bireylerin istihdamda karşılaştığı sorunlar, çok yönlü müdahale stratejileriyle ele alınarak, daha kapsayıcı bir çalışma ortamının inşası hedeflenmektedir (Yılmaz, 2020).

Bu bölümde araştırma sonuçlarına dayalı olarak engelli çalışanlara, politika yapıcılara ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler sunulmuştur. Öneriler, engelli bireylerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları mobbingin önlenmesi, haklarının korunması ve iş yerinde daha kapsayıcı bir ortamın sağlanması amacıyla birer rehber niteliğindedir. Engelli çalışanlara yönelik öneriler, bireysel farkındalık, dayanışma, destek mekanizmalarına erişim ve işyeri içi ilişkilerin güçlendirilmesine odaklanırken; politika yapıcılar için geliştirilen öneriler, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, ayrımcılığın önlenmesi, erişilebilirlik standartlarının iyileştirilmesi ve yapısal düzenlemeleri kapsamaktadır. Araştırmacılara yönelik öneriler ise, engelli çalışanların mobbing deneyimlerini farklı boyutlarıyla derinlemesine incelemeye ve yeni bilgi bakış açıları ile araştırma alanlarını ortaya koymaktadır.

- Sendika üyeliğinin mobbing karşısında koruyucu bir etki yarattığı görülmektedir. Bu nedenle engelli çalışanların sendikalara katılımı ve sendikal faaliyetlerde daha aktif rol almaları teşvik edilmelidir.
- Araştırma sonuçları kadın ve genç yaş gruplarının daha yüksek düzeyde mobbing yaşadığını göstermektedir. Bu grupların işyerinde sosyal destek ağlarını güçlendirmeleri, dayanışma ilişkileri geliştirmeleri ve destek mekanizmalarına erişim konusunda bilinçlenmeleri önemlidir.
- Eğitim düzeyi ve gelir durumuna göre farklılıklar dikkate alındığında, çalışanların kişisel gelişim programlarına katılmaları ve mevcut destek mekanizmalarını önceden araştırarak kriz anlarına hazırlıklı olmaları önerilmektedir.
- Erişilebilirlik sorunlarının düzenli biçimde ilgili mercilere bildirilmesi ve bu sürecin takip edilmesi, işyerinde daha kapsayıcı bir ortamın oluşmasına katkı sağlayabilir.
- Kadın engelli çalışanların maruz kaldığı ayrımcılığı önlemek amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği temelli işyeri politikaları geliştirilmelidir.
- Genç engelli çalışanlar için mentorluk ve destek programları oluşturulması, mobbing algısının azaltılmasına katkı sağlayabilir.
- Eğitim düzeyi düşük çalışanların işyeri içi eğitim programlarıyla desteklenmesi, mobbing karşısındaki kırılganlıklarını azaltacaktır.
- Sendika üyeliğinin mobbinge karşı koruyucu rolü göz önünde bulundurularak, sendikal örgütlenmeye erişim kolaylaştırılmalı ve bu konuda yasal teşvik mekanizmaları geliştirilmelidir.

- Gelir düzeyi düşük çalışanların mobbing açısından daha kırılgan olduğu dikkate alınarak, ekonomik destek ve koruma politikalarıyla bu eşitsizlikler giderilmeye çalışılmalıdır.
- Kamu ve özel sektör çalışanları arasındaki mobbing farklarının nedenlerini ortaya koymak amacıyla derinlemesine nitel araştırmalar yapılmalıdır.
- Farklı engel grupları ve engelin ortaya çıkış şekline göre mobbing deneyimlerini karşılaştırmalı biçimde ele alan çalışmalar, grup dinamiklerinin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.
- Mobbingin cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir gibi sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisini farklı örneklemeler üzerinde inceleyen araştırmalar, bulguların genellenebilirliğini artırabilir.

KAYNAKÇA

- Abay-Alyüz, S. B. (2022). Engelli ve engelli sorunlarında yeni bir perspektif: sosyal dışlanmadan sosyal entegrasyon ve sosyal içermeye yönelim. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 457-471.
- Abbak, A. C. (2024). *Liderlik yöneliminin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde psikolojik sözleşmenin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü). Ankara.
- AFAD. (2023). *2023 Kahramanmaraş depremleri sonrası rehabilitasyon hizmetleri*. Ankara: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Yayınları.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Engellilerin istihdamını artırmaya yönelik teşvikler* .<https://www.aile.gov.tr> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).
- Akardere, S. S. (2005). *İşverenlerin engelli çalışanlara yönelik tutumları* [Yüksek Lisans Tezi], Marmara Üniversitesi.
- Akbulut, S. (2012). Gerçekten eşit miyiz? Acı (ma), zayıf gör (me) ve yok say (ma) ekseninde engelli ayrımcılığı. In K. Çayır & M. A. Ceyhan (Eds.), *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (pp. 1-15). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş., & Omay, U. (2011). İş yerinde psikolojik taciz fenomeni: Uluslararası deneyimler ve perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 232-254.
- Aksu, M. (2020). Engelli çalışmanın hayatındaki sorunlarda zorluklar. *Engellilik Çalışmaları Dergisi*, 15(3), 42-56.
- Akyüz, E. (2014). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Ankara PTT Başmüdürlüğü örneği* (Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Aksaray.
- Altı Nokta Körler Derneği. (2022). *Altı Nokta Körler Derneği faaliyet göstermektedir*. <https://www.altinokta.org> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).
- Amerikan Fiziksel Terapi Derneği (APTA). (2021). *Rehabilitation guidelines for temporary disabilities*. Washington, DC: APTA Publications.
- Amerikan Psikiyatri Derneği (APA). (2020). *Mental health and disability dynamics*. New York: APA Press.
- Amerikan Zihinsel ve Gelişimsel Engelliler Derneği [AAIDD]. (2010). *Zihinsel engelliliğin tanımı*.
- Anıl, A. (2019). İşverenlerin engellilere yönelik tutumları ile engelli çalışanların çalışma alanına yönelik görüşlerinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi], Necmettin Erbakan Üniversitesi.

- Arıkan, S. ve Yılmaz, H. (2021). Engelli çalışma hayatını artırmayı destekleyen sosyal politikalar. *Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Dergisi*, 12, 125-144.
- Arslan, H., & Altıntaş, G. (2014). Engellilerin çalışma yaşamına katılımını artırarak toplumla kaynaşmalarını sağlamayı hedefleyen bir model önerisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 165-186.
- ASPB (2023). https://aile.gov.tr/media/135432/eyhgm_istatistik_bulteni_nisan_23.pdf (Erişim Tarihi: 21.03.2025).
- Ataman, B. (2012). Çalışma yaşamında mobbing ve örgütsel etkileri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ataman, S. A. (2019). *Kamu kurumlarında çalışan engelli personellerin meslek yaşamlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi], Marmara Üniversitesi.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde psikolojik terör: mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 150-172.
- Avrupa Engellilik Forumu. (2022). *Avrupa'da engelli kişiler için esnek çalışma düzenlemeleri*. <https://www.edf-feph.org> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).
- Avustralya İnsan Hakları Komisyonu. (2022). *Engelli Ayrımcılığı ve İstihdam*. <https://www.ugultu.gov.au> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).
- Aydın, O. A. (2022). Türkiye’de iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişki: bir meta analiz çalışması. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 45-57.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler*. Pegem A Yayıncılık.
- Balcıoğlu, B. ve Eryılmaz, M. (2020). Engelli bireylere yönelik toplumsal önyargılar: İş gücünde dışlanma. *Sosyoloji Dergisi*, 12(1), 87-105.
- Barnes, C. ve Mercer, G. (2010). *Engelliliği keşfetmek: Sosyolojik bir giriş*. Sage.
- Behery, M., Paton, R., & Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment: The mediating effect of transformational leadership. *Competitiveness Review*, 22(4), 299-319.
- Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Türk beyaz yakalı çalışanlarda zorbalık. *İş Sağlığı*, 56 <https://doi.org/10/işgal edilmiş/kql038> (Erişim Tarihi: 15.11.2024).
- Birknerová, Z., Zbihlejšová, L., & Droppa, M. (2021). Assessment of abusive supervision—boss methodology. *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 197-216.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. New York: Jason Aronson.

- Bozkurt, D. (2019). Türkiye'de engellilerin gücünün artmasında zorluklar. *Toplum ve Ekonomi Dergisi*, 10 (1), 142-154.
- Brinkmann, R., & Stapf, K. (2001). Die Innere Kündigung aus der Sicht von Arbeitnehmern - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Inneren Kündigung bei genossenschaftlichen Bankinstituten und in der öffentlichen Verwaltung. *Personal: Zeitschrift für Human Resource Management*, 12(1), 688–693.
- Bronfenbrenner, U. (2000). *Ecological systems theory*. American Psychological Association.
- Burcu, E. (2006). Özürlülük Kimliği ve Etiketlemenin Kişisel ve Sosyal Söylemleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23(2), 6985.
- Burcu, E. (2015). *Türkiye’de Yeni Bir Alan: ‘Engellilik Sosyolojisi’ Ve Gelişimi*. Sosyoloji Konferansları, 52, s. 319-341.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cesim, Ö. B., Şanlı, Ö., & Akel, B. S. (2018). Hacettepe üniversitesindeki engelli çalışanların karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları (mobbing) ve bu davranışların etkileri. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1), 34-44. doi: 10.21020/husbfd.38096.
- Chambel, M. J., & Alcover, C. (2011). The psychological contract of call-centre workers: Employment conditions, satisfaction and civic virtue behaviours. *Economic and Industrial Democracy*, 32(1), 115–134.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: Psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1–16.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Çavuş, Ö. H., & Tekin, A. (2015). Türkiye’de engellilerin istihdam yöntemi olarak korumalı işyeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 145-165.
- Çelik, A., Yılmaz, H. ve Aksoy, B. (2017). Türkiye’de bedensel engellilerin ulaşımında yaşadığı sorunlar: Sosyal politika uygulamaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(2), 210-222.
- Çillioglu Karademir, A. (2023). Mobbing ve engellilik. In K. Y. Genç, Y. Mamur Işıkcı, & E. G. Kaygısız (Eds.), *Engelliğe dair güncel konular* (s. 67-90). Ekin Yayınevi. ISBN: 978-625-6637-18-4.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.

- Çögenli, M.Z. ve Asunakutlu, T. (2016). Akademide mobbing: adım üniversiteleri örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 17-32.
- Davenport, N. Z., Elliott, G. E. ve Schwartz, R. D. (2014). *Mobbing işyerinde psikolojik taciz*. (O.C. Önerioy, çev.), İstanbul: Ray Yayıncılık.
- Douglas, K. S., Guy, L. S., & Hart, S. D. (2009). Psychosis as a risk factor for violence to others: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 135(5), 679–706. <https://doi.org/10.1037/a0016311>
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Demir, Y., & Yıldız, S. (2019). Kronik hastalıklar ve iş gücü piyasasına etkileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 45-67.
- Dimsdale, J. E. (2008). Psychological Stress and Cardiovascular Disease. *Journal of the American College of Cardiology*, 51(13), 1237-1246. doi: <https://10.1016/j.jacc.2007.12.024>
- Doğan, M. (2014, November 21). Mobbing ve engelliler. <https://www.engelliler.biz/forum/calisma-yasami-kurumlar-kadrolar-meslekler-ve-ozluk-haklari/140839-mobbing-ve-engelliler.html>
- Duffy, M., & Yamada, C., D. (Eds). (2018). *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. California: Praeger
- Durkheim, É. (1897). *Suicide: A study in sociology* (J. A. Spaulding & G. Simpson, Trans.). Free Press.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(15), 249–260.
- Duru, P. (2013). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısı ve Kısa Semptom Envanterinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Dündar, M. (2018). Engellilerin sağlayacağı sosyal yaşam ve ekonomik aralıklar arasındaki ilişki. *Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 165-187.
- Dünya Bankası. (2022). *Gelişmekte olan ülkelerde engelli bireyler için istihdamda erişilebilirlik engellerinin etkisi* .<https://www.worldbank.org> (Erişim Tarihi: 19.10.2024)
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2021). *World report on disability*, Geneva: World Health Organization.

- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1991). Explaining sex differences in social behavior: A meta-analytic perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(3), 306–315. <https://doi.org/10.1177/0146167291173011>
- Ege, H. (2000) Il terrore psicologico sul posto di lavoro e le sue conseguenze psicofisiche sull'individuo, Leadership Medica, 3 Retrieved http://www.edscuola.it/archivio/antologia/mobbing/mob_hege.htm
- Einarsen, S., Aasland, MS ve Skogstad, A. (2011). Yıkıcı liderlik kavramı ve İK için çıkarımları. *İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi*, 21 (1), 65-84. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (Eds.). (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (1st ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). CRC Press.
- Ercan, M. (2018). *Engelliliğin iktidarla ilişkisi: Sosyolojik bir çözümleme* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Erdem, A. (2014). *İş yaşamında psikolojik taciz (mobbing)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 622-628.
- Erdoğan, H. (2022). Engelli çalışmayı sürdürebilecekleri sorunlar yaşıyor. *Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 451-458.
- Erkal, E. (2012). *Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Eser, O. (2008). Mobbing kavramının Türkçe serüveni. İstanbul. (Erişim adresi: https://turkoloji.cu.edu.tr/YENI%20TURK%20DILI/oktay_eser_mobbing_kavrami.pdf. Erişim tarihi:10.10.2024).
- European Disability Forum (2022) The Disability Employment Package. Reinforcing the European Labour Market, https://www.edf-feph.org/the-disability_employment-package-reinforcing-the-european-labour-market (Erişim Tarihi: 21.03.2025).
- Evans, M. ve Lewis, J. (2020). Engelli Çalışanlar İçin İşyeri Katılımı: Zorluklar ve Fırsatlar. *Uluslararası Engellilik Yönetimi Dergisi* , 17(1), 22-34.

- Fevre, R., Robinson, A., Lewis, D., & Jones, T. (2013). The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces. *Work, Employment and Society*, 27(2), 288–307.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içirme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), 363-394.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update* (10th ed.). Pearson.
- Güleç, E. (2018). Türkiye’de engelli olmak. In Ü. Doğanay (Ed.), *Ayrımcılığın yüzleri* (pp. 156-162). Şen Matbaa.
- Güleç, İ., & Özden, E. (2019). Kasıtsız hakaret (microaggressions) ve Türkiye’de sık görülen örnekleri. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 14(2), 121-162.
- Güler, A. (2019). Engelli zorluklarda karşılaşılan teknik zorluklar ve çözüm önerileri. *Teknoloji ve Toplum Dergisi*, 5(1), 34-45.
- Güler, S. ve Demir, F. (2020). Çalışmanın koşulları engellenir iş tatmini üzerindeki etkiler. *Sosyoekonomi Dergisi*, 14, 145-165.
- Güner, C. (2023). *Kadına yönelik psikolojik flört şiddeti ve sosyal hizmet: Yapabilirlikler yaklaşımı çerçevesinde bir değerlendirme* (Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr>
- Güneş, A. (2021). Türkiye’de sosyal dışlanma ve engelli çalışanlar. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 18 (3), 78
- Güngör, M. (2007). Çalışma hayatında psikolojik taciz olgusu: Türkiye’de hizmet sektörüne ilişkin bir araştırma. (Doktora <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) adresinden edinilmiştir.
- Gürbüz, S., & Çiçek, A. (2023). Engelli De Yaşanır Engeller De Aşılır: Görme Engelliler. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 7(2), 504-515.
- Gürhan, N. ve Kaya, B. (2014). Mobbing: Ruh Sağlığı Üzerine Etkileri Ve Korunma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 12(49), 123-154.
- Harris, A., & Enfield, S. (2003). *Disability, equality and human rights: A training manual for development and humanitarian organisations*. Oxfam GB.
- Hoel, H. ve Cooper, CL (2000). İşyerinde yıkıcı çatışma ve zorbalık. *Manchester School of Management, UMIST*.
- Hoel, H. ve Salin, D. (2003). İşyerinde zorbalığın örgütsel öncülleri. S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve CL Cooper (Ed.), *İşyerinde zorbalık ve duygusal taciz*. Sage.

- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L., & Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453–468.
- Hubert, A. B., & Van Veldhoven, M. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- ILO - International Labour Organizations. (2010). Reporting on Disability Guidelines for the media.
- Imrie, R. (2012). Evrenselcilik, evrensel tasarım ve inşa edilmiş çevreye eşit erişim. *Engellilik ve Rehabilitasyon*, 34(10), 873-882.
- İŞKUR (2023). <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx> (Erişim Tarihi: 21.03.2025).
- Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2000). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Allyn & Bacon.
- Johnson, S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses: A review. *International Nursing Review*, 56(1), 34-40.
- Jönsson, A., Olsson, K. ve Gustafsson, P. (2021). Ergonomik düzenlemelerin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İş Sağlığı Psikolojisi Dergisi*, 26 (4), 210-222.
- Kalaycıoğlu, O., & Akhanlı, S. E. (2020). Sağlık araştırmalarında güç analizinin önemi ve temel prensipleri: Tıbbi çalışmalar üzerinde uygulamalı örnekler. *Turkish Journal of Public Health*, 18(1), 103-112.
- Karaca, Z. (2020). Sosyal desteğin engelli kişilerin performansına etkisi. *Türkiye İş ve İnsan Dergisi*, 5 (3)
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, A. ve Yıldırım, S. (2021). İşitme engellilerin eğitiminde karşılaşılabilecek sorunlar ve yöntemleri işaret dili yeterlilikleri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39
- Kaya, P., (2014). Kamuda Çalışan Engelli Bireylerin Giysi Kullanımında Yaşadıkları Sorunlar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kaymakcı, H. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma). T. C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Khoo, S. L., Tiun, L. T., & Lee, L. W. (2013). Unseen challenges, unheard voices, unspoken desires: Experiences of employment by Malaysians with physical disabilities. *Kajian Malaysia: Journal of Malaysian Studies*, 31(1), 145-163.

- Kılınç, Z. (2010). *Örgütlerde Sessiz Tehlike-Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Kirk, J. ve Miller, M. L. (1986). *Reliability and validity in qualitative Beverly Hills*: Sage Publications. research.
- Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Lewis, D., & Gunn, R. (2007). Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public administration*, 85(3), 641-665.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lövgren V., Markström U., & Sauer I., (2017) Towards Employment: What Research Says About Support-to-Work in Relation to Psychiatric and Intellectual Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 1(1), 14-37
- Marschark, M. ve Hauser, PC (2012). *Sağır çocuklar nasıl öğrenir: Ebeveynlerin ve öğretmenlerin bilmesi gerekenler*. Oxford Üniversitesi
- McDonald, F. (2024). *A critical interpretative synthesis examining the co-involvement of disabled adolescents in participatory action research* (Doctoral dissertation, University of Limerick).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Michna, A., Kmieciak, R., & Burzyńska-Ptaszek, K., (2017). Job Preferences and Expectations of Disabled People and Small and Medium-Sized Enterprises in Poland: Implications for Disabled People's Professional Development. *Human Resource Development Quarterly*, 28(3), 299-336. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21280>
- Moayed, F. A., Daraishen, N., Shell, R., & Salem, S. (2006). Workplace bullying: A systematic review of risk factors and outcomes. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 311-327.

- Mueller, C. W., & Parcel, T. L. (1981). Measures of socioeconomic status: Alternatives and recommendations. *Child Development*, 52(1), 13–30. <https://doi.org/10.2307/1129211>
- Murat, S. (2009). Genel Olarak Özürlülere Yönelik Çalışmalar ve İsmek Örneği. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 56). Istanbul University.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Nasibov, D. (2017). *Çalışma yaşamında engelli kadın olmak: Alanya örneği* (Master's thesis, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi).
- Oliver, M. (1990). *Engelliliğin siyaseti*. Macmillan.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Ölmezoğlu, N. İ. (2015). *Engelli, Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli İstihdamına İlişkin Emek Arz Yönlü Bir Araştırma*. (Master's thesis), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ören, Y. (2019). *Otel işletmelerinde çalışan fiziksel engelli bireylerin mobbing uygulamalarına ilişkin deneyimleri: Bir uygulama* (Master's thesis, İzmir Katip Celebi University (Turkey)).
- Özçatal, E. Ö., & Aşkın, U. (2022, December). Disabled employees as a vulnerable group in the labor market and mobbing: A qualitative research in Tokat Province. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 83, pp. 39-100). İstanbul University.
- Özer, S. (2018). *Sosyal hizmet kuruluşlarından hizmet alanlar yoluyla çalışanlara uygulanan şiddet ve çalışanların üzerindeki psikolojik etkisi* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr>
- Özkan Tilki, T. Z. (2017). *Yıldırma, örgütsel sinizm, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkilerinde seri aracılık etkileri: Örgütlerde engelli çalışanlar üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2008). İş yerinde psikolojik şiddet: Mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4 , 83-106
- Özmen, E. S. (1996). İşverenlerin engelli bireylerin işe alınması ve birlikte çalışmasına yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, A. (2021). Türkiye'de engellilik algısı ve toplumsal olarak. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* , 20

- Öztürk, A. ve Yıldız, B. (2019). Zihinsel engellilerin eğitimde yaşadıkları ve karşılaştığı sorunlar. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi* , 16
- Öztürk, B. (2019). Erişilebilirlik ve engelli iş gücünün artması. *İnsan Hakları ve Çalışma Dergisi* , 10(2), 26-41.
- Öztürk, H. Dereli Eke, E. İpek, N. Müdüroğlu, A. ve Faikoğlu, R. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(1), 27-33.
- Öztürk, M. (2011). Türkiye’de Engelli. İstanbul: Müsiad Cep Kitapları.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Polat, E. K. (2020). Engelli bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik nitel bir araştırma: Çanakkale örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 869-897.
- Pouya, S., & Kocaaslan, H. (2020). Üniversite kampüslerinin engelsiz tasarımına ilişkin bazı öneriler; İnönü Üniversitesi kampüsü örneği. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 3(1), 62-85.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208.
- Reichert, E. (2003). *Social work and human rights: A foundation for policy and practice*. Columbia University Press.
- Resmî Gazete. (2005). 5378 sayılı *Engelliler Hakkında Kanun*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rodic, V. (2016). Mobbing in bosnia and herzegovina and the member states of the european union. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 144(1), 012016.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). *Türkiye’de ruh sağlığı hizmetleri ve destek politikaları*.
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213–1232.
- Sarı, F. (2021). Engellilerin önyargıları ile başlama yöntemleri. *Sosyal Davranış Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 45-61

- Sarioğlu, G. S. (2013). “Mobbing ve Örgütsel Sessizlik: Enerji Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Schur, L., Kruse, D., Blanck, P., & Blasi, J. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview. *International journal of psychology*, 42(4), 243-252.
- Shakespeare, T. (2013). *Disability rights and wrongs revisited*. Routledge.
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.
- Solmaz, U. (2024). *Çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik hak ve sorumluluk farkındalıkları: İşyeri sosyal hizmeti modeli* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı].
- Sönmez, D. (2019). *Çalışma Hayatında Engelli Bireylerin Karşılaştığı Olumsuz Davranışlar ve Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Altınbaş Üniversitesi.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2025, Mart 5). *İş yerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi hakkında genelge (Genelge No: 2025/3)*. Resmî Gazete (Sayı: 32833). <https://www.resmigazete.gov.tr/>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.
- Taşçı, Z. (2022). Bireysel motivasyon iş değişikliklerinin anahtarı. *Motivasyon ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 9 (1).
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(1), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz: Mobbing*. Beta
- Tilki, T. Z. Ö., Güney, S., & Camgöz, S. M. (2021). Yıldırma, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Seri Aracılık Etkileri: Örgütlerde Engelli Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Psikoloji Çalışmaları*, 41(1), 199-229.

- Tong, P., & An, I. S. (2024). Review of studies applying Bronfenbrenner's bioecological theory in international and intercultural education research. *Frontiers in psychology*, 14, 1233925.
- Topa, G., & Moriano, J. A. (2013). Stress and nurses' horizontal mobbing: Moderating effects of group identity and group support. *Nursing Outlook*, 61(3), e25-e31.
- Tören, Z. (2014). *Kamuda çalışan engelli kadınların problemleri* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tudge, J. R., Mokrova, I., Hatfield, B. E., & Karnik, R. B. (2009). Uses and misuses of Bronfenbrenner's bioecological theory of human development. *Journal of family theory & review*, 1(4), 198-210.
- Tursun, B. (2019). *Çalışma yaşamında mobbing: Fırat üniversitesi akademik ve idari çalışanlarına yönelik bir alan araştırması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi, Elazığ
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi* (2: 2) 2004.
- Tümkaya, S. (2008). Mobbing behaviors encountered by academic personnel in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 8(3), 811-833.
- Türk Dil Kurumu'nda (TDK). (2025). *Mobbing*, <https://sozluk.gov.tr/?ara=mobbing> (Erişim Tarihi: 03.04.2025).
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2014). İşyerinde psikolojik tacizle mücadele rehberi. Ankara: ÇSGB Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). "Engelli bireylerin istihdam oranları." Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları.
- Türkiye Özürlüler Araştırması, (2002). T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, T.C. Başbakanlık Türkiye Özürlüler İdaresi Başkanlığı Erişim Tarihi 15/02/2018 <https://kutuphane.tuik.gov.tr/pdf/0014899.pdf>
- Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü [NIMH]. (2022). *Ruh sağlığı bozuklukları istatistikleri*.
- Uluslararası Çalışma Örgütü [ILO]. (2019). *Engelli kişilerin iş gücüne dahil edilmesi*.
- Urgan, S. (2019). Engelli yönetimi ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik sağlık yöneticilerinde yapılan bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18, UİK Özel Sayısı, 684-702.
- Uzun, K. (2018). *Sosyal hizmet uzmanlarının mobbing (iş yerinde psikolojik şiddet) algısı ve tükenmişlik ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ili örneği* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr>

- Ünal, R., & Aladağ, S. (2020). Kapsayıcı eğitim uygulamaları bağlamında sorunlar ve çözüm önerilerinin incelenmesi. *Journal of Interdisciplinary Education: Theory and Practice*, 2(1), 23-42.
- Varriale, L., Briganti, P., Volpe, T., & Minucci, G. (2023). Digital technologies for promoting the inclusion of workers with disabilities: A brief investigation. In *ITM Web of Conferences* (Vol. 51, p. 03001). EDP Sciences.
- Vartia, M. (2001). Hedeflerinin ve zorbalığı gözlemleyenlerin refahı açısından işyerinde zorbalığın sonuçları. *İskandinav İş, Çevre ve Sağlık Dergisi*, 27 (1), <https://doi.org/10/sj.588>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 463-475.
- World Health Organization (WHO). (2021). Workplace stress: A collective challenge. Retrieved from <https://www.who.int>
- Yamamoto, S. ve Takahashi, H. (2020). Engelli çalışanlar arasında empatik liderlik ve iş tatmini. *Asya Engellilik Çalışmaları Dergisi*, 15 (1),
- Yıldırım, D. (2009). Hemşireler arasında zorbalık ve etkileri. *Uluslararası Hemşirelik Dergisi*, 56 (4), <https://doi.org/10/j.146-7657.X>
- Yıldız, N. (2023). Otel işletmelerinde mobbing ve çalışanların mobbinge bireysel mücadele yöntemleri (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Yıldız, Ö. (2022). *Şiddet maruziyeti olan Suriye uyruklu yetişkin erkeklerin psikolojik dayanıklılığı ve travma sonrası büyümesinin sosyal hizmet bakış açısıyla incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr>
- Yıldız, S. M. (2020). A new mobbing scale for academicians (MS-A) in higher education institutions. *Frican Educational Research Journal*, 8(4), 831-840.
- Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: astlardan üstlere uygulanan mobbing, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 19-33.
- Yılmaz, G. (2020). *Engelli kadınların çalışma hayatı deneyimleri: Nitel bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi], Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, Z. (2018). Engellilerin fiziksel çevrede yaşayabileceği erişilebilirlik sorunları. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 29(2), 125-156.
- Yiğitbaş, Ç., & Deveci, S. (2011). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 42, 23-28.

- Yüksel, M., Adıgüzel, O., & Yüksel, H. (2015). Dünyada ve Türkiye’de sosyal politika temelinde dezavantajlı bir grup olarak çocuk işçiler realitesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(4), 23-34.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522. <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>



ÖZ GEÇMİŞ

Ad Soyad: Alp Eren TAZEGÜL	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Fen-Edebiyat Fakültesi
Bölümü	Sosyal Hizmet Bölümü
Makale ve Bildiriler	
1. Tazegül, A. E. (2025). Analysis of Research on Mobbing in Educational Institutions: An Evaluation in the Context of Social Work. <i>International Journal of Education & Well-Being</i>, 3(1), 32-60. 2. Tazegül, A. E. (2024). Medya ile Sosyal Hizmet İlişkisi ve Etik Sorunlar (Özet Bildiri). 3. Uluslararası İletişim Bilimi ve Medya Çalışmaları Kongresi (ICSMSC), 43.	