

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
2021-YL-137

MAHALLİ İDARELER GENEL SEÇİMLERİ SONRASINDA
İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLARIN MOBBİNG
ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: AYDIN İLİ
ÖRNEĞİ

HAZIRLAYAN
Tuncay YILDIZ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Alın OKURSOY

AYDIN – 2021

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

26.07.2021

Tuncay YILDIZ

ÖZET

MAHALLİ İDARELER GENEL SEÇİMLERİ SONRASINDA İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

Tuncay YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Algın OKURSOY

2021, XIV + 86 sayfa

Türkiye’de yapılan mahalli idareler ve belediye seçimleri ile her beş yılda bir belediye başkanları ve yöneticileri değişmektedir. Bu değişimler sonrasında her yönetici çalışma prensiplerine uygun ve çalışma ekibini oluşturmak maksadı ile bazı çalışanların işe son verir veya çalışma yerlerini değiştirir. Bu değişimin sebebi bazen siyasi görüşler bağlamında da yaşanabilmektedir.

Yapılan çalışma 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimlerinden sonra belediyelerde işten ayrılan çalışanların mobbing algılarının değerlendirilmesine yönelik şekilde planlanmıştır. Çalışma Aydın ilinde 2019 seçimlerinden sonra belediye başkanının ve belediye başkanının siyasi partisi ile birlikte değiştiği beş ilçe belediyesini kapsayıcı şekilde yapılmıştır. Aydın iline bağlı beş ilçede yaşanan belediye yönetimi değişimi ile mobbing etkisi bağlamında oluşan işgücü devri üzerine nicel araştırma yaklaşımı ile çalışma şekillendirilmiştir.

Uygulanan mobbing ölçeği ile elde edilen veriler SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Analizler demografik değişkenler ile mobbing unsurlarının farklılıklarını analizine odaklanmıştır. Analizler sonucunda özellikle çalışma statüsü, iş tecrübesi ve medeni durum bakımından farklılıklara ifadeler bazında ulaşılmıştır. Mobbing algısının en fazla farklılık gösterdiği demografik özellik çalışma statüsü olarak bulunmuştur.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İşten Ayrılma, Mahalli İdareler Seçimi, Mobbing

ABSTRACT

EVALUTION OF MOBBING PERCEPTIONS OF EMPLOYEES WHO LEFT AFTER LOCAL ADMINISTRATIONS GENERAL ELECTIONS: THE SAMPLE OF AYDIN

Tuncay YILDIZ

Master Thesis, Department of Human Resource Management

Supervisor: Dr. Algin OKURSOY

2021, XIV + 86 pages

Along with local administrations and municipal elections, mayors and administrators change every five years in Turkey. After these changes, each manager terminates or changes the workplace of some employees in order to form a working team in accordance with working principles. Sometimes the reason for this change can be experienced due to political views.

The study was planned to evaluate the mobbing perceptions of employees who left their jobs in municipalities after the local government elections held in 2019. The study was carried out to cover five district municipalities in Aydın, where the mayor and the mayor changed together with their political party after the 2019 elections. The study has been shaped with a quantitative research approach on the change in the municipality management in five districts of Aydın and the workforce turnover in the context of mobbing effect.

The data obtained with the applied mobbing scale were analyzed by the SPSS program. The analyzes focused on analyzing the differences between demographic variables and mobbing elements. As a result of the analyzes, differences were reached especially in terms of working status, work experience and marital status. The demographic feature in which mobbing perception differs the most was found to be working status.

KEYWORDS: leaving Work, Local Administrations Election, Mobbing

ÖNSÖZ

Belediyeler; belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişilikleri olup yerinden yönetim kuruluşlarındandır.

Belediye başkanlarının genel anlamda siyasi partiler aracılığıyla aday olarak mahalli idareler seçimlerine girmeleri ve kısıtlı bir zaman dilimi için seçilmeleri üzerlerinde hem siyasi açıdan hem de zaman yönünden bir baskı oluşturmaktadır. Belediye başkanlarının seçim manifestolarında yer alan projelerin ve halka sunulan vaadlerin kısıtlı bütçe ve süre ile hayata geçirilebilmesi için genellikle tüm belediye çalışanlarının emek yoğun çalışmaları gerekmektedir.

Vatandaşlarımızın mahallî müşterek ihtiyaçlarını karşılamak için büyük çaba harcayan belediye çalışanları genellikle mahalli idareler seçimleri sonrası belediye başkanı değişmesi durumunda işten çıkarma, görev yeri değişikliği, itibarsızlaştırma gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar.

Bu çalışma mahalli idareler seçimleri sonrasında işten çıkarılan çalışanların mobbing algılarının değerlendirilmesi için tasarlanmış olup; 2019 mahalli idareler seçimleri akabinde işten çıkarılan veya işten ayrılan çalışanlara ulaşarak anket uygulamamda bana destek olan kıymetli arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Başta değerli hocam Prof. Dr. Cemal İYEM olmak üzere kıymetli zamanlarını bana ayırarak gerek mesleki gerekse kişisel tecrübelerini büyük bir sabır ve özveriyle aktaran tüm hocalarıma teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Gerek tez yazım sürecimde gerekse analizlerin uygulanması ve yorumlanması sürecinde desteklerini esirgemeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Algın OKURSOY'a teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Onlara ayıracağım zamandan feragat ederek çalışmalarımı gerçekleştirdiğim eşim Meryem, oğlum Mehmet ve kızlarım Hilal ile Merve'ye sevgilerimi sunuyorum.

Tuncay YILDIZ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
EKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	4
1. MAHALLİ İDARELER GENEL SEÇİMLERİ SONRASI İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGILARININ İNCELENMESİ.....	4
1.1. İşten Ayrılma Niyeti	4
1.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Kapsamı.....	4
1.1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	6
1.1.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	6
1.1.3.1. Örgütsel faktörler	7
1.1.3.2. Bireysel faktörler.....	8
1.1.3.3. Çevresel faktörler	9
1.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	9
1.2. İşgücü Devrinin Kapsamı	10
1.2.1. Kavramsal Açıdan İşgücü Devri.....	10
1.2.2. İnsan Kaynaklarında İşgücü Devrinin Önemi	11
1.2.2.1. İşletme ve işveren açısından önemi.....	11
1.2.2.2. Çalışan açısından önemi.....	12

1.2.2.3. Ekonomik açıdan önemi	13
1.2.3. İşgücü Devrini Etkileyen Etmenler	14
1.2.3.1. Kurum dışı faktörler	14
1.2.3.2. Kurum içi etkenler	16
1.2.3.3. Yönetim tarafından işten çıkarılma	19
1.2.3.4. Çalışanların sosyal ve kişisel özellikleri	21
1.3. Mobbing'in Anlamı ve Tarihi	22
1.3.1. Mobbingin Anlamı	22
1.3.2. Mobbing Tarihi	23
1.3.3. Mobbingin Tanımı	25
1.3.4. İşyeri Mobbingi	26
1.3.5. Mobbing Türleri	27
1.3.5.1. Dikey mobbing	28
1.3.5.2. Yatay mobbing	28
1.3.6. Mobbingin Aşamaları	29
1.3.7. İşyeri Mobbing Davranışı	30
2. BÖLÜM	32
2. BELEDİYELER VE MAHALLİ İDARELER SEÇİMLERİ	32
2.1. Belediye Kavramı, Genel Çerçevesi ve Aydın Büyükşehir Belediyesi	32
2.1.1. 21. Yy'da Türkiye'de Belediyecilik	34
2.1.2. Türkiye'de Belediyeler ile İlgili Kanunlar	36
2.1.3. Aydın Büyükşehir Belediyesi	41
2.2. Mahalli İdareler Seçimleri	42
3. BÖLÜM	43
3. ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGILARININ İNCELENMESİ	43
3.1. Araştırma Metodolojisi	43
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	44

3.1.2. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri	44
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	45
3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	46
3.1.5. Araştırmanın Ölçekleri	47
3.1.6. Araştırmanın Veri Analizi Yöntemi ve Teknikleri	50
3.2. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları.....	51
3.2.1. Demografik Bulgular	51
3.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik	54
3.2.3. Demografik Değişkenler ile Belediyelerde Mobbing Algısı Arasındaki Hipotez Farklılık Testlerine Yönelik Hipotezler.....	55
3.2.4. Demografik Değişkenler ile Belediyelerde Algılanan Mobbing Arasındaki İlişkiler	55
4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	66
5. KAYNAKLAR.....	70
6. EKLER	78
ÖZGEÇMİŞ	87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 3.1. Cinsiyet Dağılımı	51
Şekil 3.2. Yaş Grubu Dağılımı	52
Şekil 3.3. Eğitim Düzeyi Dağılımı	53
Şekil 3.4. Çalışma Statüsü	54
Şekil 3.5. Belediyede İş Tecrübesi Dağılımı	54

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı	51
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubu Dağılımı	52
Tablo 3.3. Medeni Durum Dağılımı	52
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyleri	52
Tablo 3.5. Belediyede Çalışma Statüsü	53
Tablo 3.6. Belediye Çalışma Tecrübesi.....	54
Tablo 3.7. Güvenilirlik Değeri	55
Tablo 3.8. Belediyelerde Algılanan Mobbing ile Cinsiyet Açısından Farklılığı T-Testi.....	56
Tablo 3.9. Medeni Durum Bakımından Belediyelerde Algılanan Mobbingin Boyutlarına Yönelik Farklılık Testi	56
Tablo 3.10. Algılanan Mobbingin Öğrenim Düzeylerine Göre Fark Testi	57
Tablo 3.11. Algılanan Mobbingin Çalışma İş Statüsüne Göre Fark Testi	58
Tablo 3.12. Algılanan Mobbingin İş Tecrübesine Göre Fark Testi.....	62
Tablo 3.13. İstatistiksel Karşılaştırma Testlerinin Sonuçları	64

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Araştırmanın Ölçeği	78
Ek 2. Anket Kullanım İzin Belgesi.....	81
Ek 3. Kurum Yazışmaları	82

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
ANOVA	: Analysis of variance (varyans analizi)
BBC	: Britanya Yayın Kuruluşu
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBB	: Türkiye Belediyeler Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Çok partili demokratik ve siyasal yapılara sahip ülkelerde yerel yönetimler yapılan mahalli idareler seçimleri ile belirlenmektedir. Yapılan her mahalli idareler seçimlerinden sonra Türkiye’de toplu işten çıkarmalar ve işe alımlar gözlenmektedir. Gözlenen bu durumun nicel olarak siyasi etkiler ve mobbing kaynaklı olup olmadığının bu çalışma aracılığı ile araştırılması planlanmıştır. Bu kapsamda çalışmanın teorik kısmı işten ayrılma ve buna bağlı oluşan işgücü devri ile mobbing ve mahalli idareler seçimleri şeklinde iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise mahalli idareler kapsamında insan kaynakları durumu değerlendirilmiştir. Bu çalışma; mahalli idarelerde personel yönetimini, seçim sürecinde işten ayrılma ve bu süreçte olduğu varsayılan mobbingi incelemek üzere kurgulanmıştır. Çünkü Türkiye’de eğer bir belediyede seçimler sonunda belediye başkanı veya belediye yönetiminin siyasi partisi değişmiş ise bunun insan kaynakları yönetimine etkisi olmakta ve bu etkinin içinde mobbing uygulamalarının da olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce gözlem yoluyla elde edilmiş olup yapılacak saha çalışması ile de test edilmiş olacaktır.

İş gücü devri tüm çalışma hayatı içinde var olan ve çeşitli gerekçelere dayanan bir süreçtir. Bu gerekçeler kısaca iş tatminsizliği, düşük motivasyon, mesleki unvanın etkisi, ücretlendirme ve denetim olarak sayılabilir. İşgücü devri çalışanın işten istifa etmesi, işten çıkarılması ve işe alınma döngüsünü ifade eden bir yapıdır. İşletme bilimi bakımından insan kaynakları yönetiminin önemli bir kavramı olarak araştırılan bir yapıdır. Yapının açıklanması için işten çıkarılan ve işe alınan çalışanların ortaya çıkardığı oransal değer kullanılmaktadır. Bahsedilen işgücü devir oranını hesaplamak için çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar ayrılmalar yaklaşımı, girişler yaklaşımı, iş gücü akış yaklaşımı, net işgücü yaklaşımı, kaçınılabilir ayrılmalar yaklaşımı, personel denge indeksi, Bowey denge indeksi ve Cohort analizi şeklinde sıralanmaktadır. Bu yaklaşımlar ile bir organizasyonun işgücü devir oranı ortaya konulabilmektedir.

İşten ayrılmanın ortaya çıkmasına etki eden etmenler bulunmaktadır. Bu etmenler kurum dışı ve kurum içi etmenler olarak tasniflendirilmektedir. Kurum dışı etmenler; ekonomik, teknolojik, ikame iş imkânları ve kıdem tazminatı etkisi şeklinde sıralanır. Kurum içi etmenler ise çalışanın kendi isteği ile işten ayrılması, ücret ve ek kazançlar etkisi, terfi alma etkeni, stres etkeni, günlük çalışma saati etkeni, fiziksel çalışma süresi etkeni,

uzun dönemli istihdam güvencesi etkeni, yöneticinin etik sorumluluk/sorumsuzluk etkisi, cinsel taciz vakaları, yönetimin işten çıkarılması, çalışanın performansının düşmesi, iş devamsızlık, disiplinsizlik, işletmenin mali durumu, çalışanın sosyal ve kişisel özellikleri, yaş, çalışanın hizmet yılı, vasıflı/vasıfsızlık durumu ve ailevi etkiler olarak ifade edilebilir.

Çalışmanın birinci bölümü işten ayrılma niyetini, işgücü devrinin teorik çerçevesini ve mobbingi açıklamaya yönelik şekilde biçimlendirilmiştir. İşten ayrılma niyeti çalışanların örgüt ile iş ilişkisini sonlandıracağına dair kesin bir düşünce olmaktan ziyade, işten ayrılma durumunu değerlendirdiği, maliyetleri ve getirileri karşılaştırarak örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararı verdiği bir süreçtir. İşten ayrılma niyetinin önemi, etkileyen faktörler ve sonuçları ele alınmıştır. İşgücü devri geniş kapsamlı bir kavram olup iş tatminsizliği, düşük motivasyon, çalışanın mesleki ünvanı, teknolojik etkiler, ücretlendirme, denetim vb. konuları içeren durumdur. İnsan kaynaklarında işgücü devrinin önemi ile işgücü devrini etkileyen etmenlerden bahsedilmiştir. Mobbing kavramı İngilizce “mob” kelimesinden türetilmiştir. Kavramın ilk olarak ortaya çıkışı ve tarihsel süreci ele alınmıştır. Teorik olarak ele alınan mobbingin türleri, aşamaları ve işyerindeki örnekleri açıklanmıştır. Buradaki teorik anlatım diğer bölümlerdeki bilgiler ile birleştirilerek sonuç ve öneriler kısmında kullanılacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde belediyelerden ve mahalli idareler seçimlerinden bahsedilmektedir. Buna göre mahalli idareler ve belediyelerin hukuki yapılarından ve bu yapıların yönetimlerinin seçimler ile nasıl belirlendiğine yönelik değerlendirmeler yer almaktadır. Yine aynı bölümde Aydın Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyelerinden bahsedilmektedir.

Son bölüm olan üçüncü bölümde ise mobbing kaynaklı işgücü devrinin mobbing ölçeği ile araştırmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda Aydın ilinde belediye başkanının veya belediye başkanının siyasi partisi ile birlikte değişiminin 2019 mahalli idareler seçimi ile gerçekleşmiş olan belediyelerin işten çıkarılan ve çalışma yerleri değiştirilen iş görenler evreni olarak belirlenmiş ve örneklem de bu evrenden kişilerden oluşturulmuştur. Uygulanan ölçek vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiş ve bulgular tartışılmıştır.

İşgücü devrinin hesaplanması için ihtiyaç duyulan sayılara dilekçe yoluyla Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Müdürlüğüne ve Aydın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne

başvurulmuş ancak alınan cevabi yazılarda talep edilen verilerin gizli olduğu belirtilerek istatistikî bilgiler paylaşılmamıştır. Çalışmanın bu kısıtı sebebiyle işgücü devir oranı değerleri elde edilememiştir. 2019 mahalli idareler seçimi sonrasında belediye başkanı veya belediye yönetiminin siyasi partisi değişmiş olan belediyelere, seçim sonrası çıkarılan ve işe alınan çalışan sayısı sorulmuş fakat cevap alınamamıştır. Ancak mahalli idareler seçimlerinin ardından yaşanan bir yıllık zaman dilimi içinde bir önceki dört yıla göre yüksek devir oranlarının olduğu tahmin edilmektedir. Yerel gazete haberleri de durumu belgeler niteliktedir.

1. BÖLÜM

1. MAHALLİ İDARELER GENEL SEÇİMLERİ SONRASI İŞTEN AYRILAN ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGILARININ İNCELENMESİ

1.1. İşten Ayrılma Niyeti

Tüm organizasyonlar insan kaynaklarının kurum içi yetiştirilmesi bir süreci kapsar ve süreç uzun vadelidir. Bu süreç organizasyonlar için zaman ve maddi kaynak harcaması olarak önemli bir yer tutar. O yüzden organizasyonlar için işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının habercisi niteliğindedir ve bu durum organizasyon için önemli bir maliyet yükünü beraberinde getirir.

1.1.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Kapsamı

İşten ayrılma niyeti çalışanların örgüt ile iş ilişkisini sonlandıracağına dair kesin bir düşünce olmaktan ziyade, işten ayrılma durumunu değerlendirdiği, maliyetleri ve getirileri karşılaştırarak örgütte kalma veya örgütten ayrılma kararı verdiği bir süreci ifade eder.

İşten ayrılma niyetinin en bilindik tanımı olan; bireylerin kendi rızaları ile çalıştıkları mevcut organizasyondan ayrılmayı hedefledikleri ve bilinçli bir şekilde bu amacı gerçekleştirmeye sebep olan tutum ve davranışlar işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977: 237-239).

İşten ayrılma niyetini, çalışan bireylerin iş ortamıyla ilgili koşullardan memnun olmama durumlarında meydana gelen yıkıcı ve aktif bir davranış olarak ifade etmek mümkündür (Rusbelt vd., 1988: 599). Bir bireyin çalışma ortamında mutsuz olması ve bu işi bırakma isteği her zaman işten gerçek manada ayrılma ile neticelenmeyebilir. Ancak, bu his ve durum her zaman işten ayrılma için bir öncü olarak görülmektedir (Harputluoğlu ve Dönmez, 2017: 438).

İşten ayrılma niyeti literatürde sıklıkla karşılaşılmakta ve çalışılmaktadır. Bu nedenle; bir birine benzer birçok tanımlama karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti tanımıyla ilgili yapılan literatür taramasındaki bazı tanımlar ise şöyledir:

- İşten ayrılma niyeti kişinin bulunduğu örgütten ayrılma niyetinin göreceli gücü anlamına gelmektedir (Cammann vd., 1979).
- İşten ayrılma niyeti örgüt çalışanlarının istihdam şartlarının tatminsiz ve yetersiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve faal bir eylem planı olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt vd., 1988: 599).
- İşten ayrılma niyeti; örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve ya temkinli bir karar ya da niyet şeklinde belirtilmektedir (Bartlett, 1999: 70).
- İşten ayrılma niyeti; belirli zaman zarfında kişinin mevcut işinden ayrılma niyetini kafasından geçirdiğini ve sonda gerçekleşen işten ayrılmaların da en önemli belirleyicisi ve işten ayrılma öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır (Chao vd., 2015).
- İşten ayrılma niyeti; örgüt çalışanın kurumda devam etme veya gitme olasılığı anlamına da gelmektedir (Seçilmiş ve Kılıç, 2017: 67).

Her işin bir önkoşulu bulunur. İşten ayrılmanın önkoşulu işten ayrılma niyetidir. İşten ayrılmayla neticelenen bir durum ile karşılaşılmadan önce, çalışanın bu eylemi gerçekleştirmeden önceki tüm davranışlarını incelemek gerekir. İşten ayrılma niyeti kavramsal olarak işten ayrılmanın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakmaksızın tanımsal olarak her zaman literatürde mevcut olacaktır. Bu niyet işten ayrılma ile sonuçlansın veya sonuçlanmasın örgütler için önemli bir kavramdır.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılması anlamına gelmez; yani fiili olarak davranışı göstermez. Sadece şartların uygun olduğu bir durumda, fırsat bulunduğu anda hemen işten ayrılabilceği anlamına gelir (Özdevecioğlu, 2004: 99). Bu durum işten ayrılma niyeti taşıyan şahısla ilgili olup bunu tetikleyecek faktörlerin olması işten ayrılma niyetinin varlığını güçlendirir. İşten ayrılma niyetinin düşünceden davranışa dönüşmesi belli bir zaman içinde gerçekleşir ve bu süreci etkileyen birçok faktör bulunur (Seyrek ve İnal, 2017: 65).

Çalışan çeşitli sebepler ile işten ayrılmayı aklından geçirebilir (bilişsel ya da tutumsal), bu düşünceyi gerçekleştirmek adına davranışa dönüştürebilir (davranışsal) ve bunların sonucunda çalışanın örgütten ayrılmasına yönelik nihai kararı alternatif bir iş bulabileceğine veya böyle bir işin mevcudiyetine bağlıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194). İşten ayrılma niyeti; iş memnuniyeti, işe karşı bıkkınlık, stres, örgütsel bağlılık, yöneticilerin tutum ve davranışları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Labrague vd.,

2017: 111). Tüm bu etkenler işten ayrılma niyetinin oluşmasını tetikleyen faktörler olup işten ayrılma hareketinin önkoşulu sağlandığında işten ayrılmaların olması kaçınılmaz bir sonuçtur.

1.1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Günümüzde neredeyse tüm organizasyonların ve bu organizasyonlar kapsamındaki yöneticilerin önemle üzerinde durdukları konu, hali hazırdaki eğitilmiş ve yetenekli işgörenleri nasıl elde tutabilecekleridir. (Fang, 2009). Çünkü işten ayrılan bir çalışanın yerine alınacak olan çalışan için yapılacak olan harcamaların (personel seçme, eğitim, oryantasyon vb.) maliyeti epeyce fazla olup, toplam maliyetler içerisinde önemli bir kalem olarak göze çarpmaktadır (Hausknecht ve Trevor, 2011).

İşten ayrılma niyeti genel olarak; örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti, stres, işe karşı bıkkınlık, yöneticilerin tutumları gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Labrague vd., 2017). Bu faktörlerin de çözümü ancak insan sermayesine yapılan yatırımlarla mümkün olabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin yüksek olmasının olumsuz etkileri sadece organizasyonlar üzerinde değil, ortalama olarak aynı ölçülerde diğer çalışanları da etkilemektedir. Çünkü bir çalışanın işten ayrılması, diğer çalışanlar üzerinde daha fazla iş yükünün binmesine sebep olacaktır.

İşten ayrılma niyeti, iş memnuniyeti ile olumsuz bir ilişki içerisinde olup, iş memnuniyeti ya da memnuniyetsizliğinde, çalışan ilk olarak işini değerlendirip, ortaya çıkan sonucun negatif olması durumunda ise işine ve örgüte karşı bir isteksizlik başlatmakta olup, iş yavaşlatıcı eylemlerde bulunarak, işinden ayrılmaktadır (Mehmet, 2002).

1.1.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma niyetini dışsal, iş ile ilişkili ve kişisel faktörler olarak açıklamıştır. Dışsal faktörler, örgütlerin müdahale edemediği süreçler olarak iş algısı, işsizlik oranı ve işe kabul oranı ve sendikalar şeklinde değerlendirilmektedir. İş ile ilişkili faktörler ise bireyin işten ayrılma kararı ile ters ve anlamlı ilişkisi bulunan örgütsel bağlılık, genel iş tatmini; çalışanın performansı ve ücretle ilgilidir. Kişisel faktörlerden yaş, kıdem ve tecrübe işten ayrılma niyetiyle anlamlı ve ters yönlü ilişkiye sahipken eğitim ve medeni durum anlamlı ve paralel bir ilişki içindedir (Genç, 2014: 75-76).

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör olmakla birlikte yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak örgütsel, bireysel ve çevresel olmak üzere üç temel başlık altında toplanır (Avcı, 2008: 109-114; Çağ, 2011: 100-102).

1.1.3.1. Örgütsel faktörler

Çalışanın örgüte karşı olumsuz tutumlarının artması işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma davranışının önlenmesi ve yetişmiş çalışanın örgütte kalmasının sağlanması için çalışanın işten ayrılma niyetine iten örgütsel sebeplerin tespit edilmesi önemlidir. Örgütsel faktörler yalnızca örgüt yapısından kaynaklanabildiği gibi iş-örgüt-çalışan ilişkisinden de kaynaklanabilmektedir. Bu faktörlerden bazıları;

- İş yerinin konumu / Çalışanın işletmeye ulaşma olanaklarının kısıtlı olması,
- İşin türü ve zorluk derecesi
- İş yerinde sürekli yer değiştirmeler, katı yönetim tarzı
- Adil ücret sisteminin uygulanmaması
- İş yerinin uygun fiziksel koşulları veya iş güvenliğini sağlayamaması
- Çalışanların işle psikolojik, fizyolojik veya mesleki olarak uyum sağlayamaması
- Kariyer olanaklarının kısıtlı ve adaletsiz olması
- İş yerinde sosyal imkanların yetersizliği
- Kötü yönetim uygulamalarıdır (Çağ, 2011: 101).

Çalışma ortamında örgütsel adaletin olmayışı, ödemelerde tüm çalışanlara eşit davranılmaması, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, iş güvencesinin olmayışı ve örgütsel desteğin verilmemesi gibi durumlar işten ayrılma niyetini etkileyen iş çevresi niteliğindeki faktörlerdir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda, adalet duygusunun zedelendiği örgütlerde işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu görülmüştür (DeConinck, 2010; Herda ve Lavelle, 2012; Kim ve Fernandez, 2017). Bunlara ilave olarak, yapılan çalışmalarda tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek oranda paralellik tespit edilmiştir. Bu noktada, kişide tükenmişlik hissini artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetin de artacağı iddia edilmektedir. (Herda ve Lavelle, 2012).

1.1.3.2. Bireysel faktörler

Çalışanın işten ayrılma düşüncesinin oluşmasında demografik, işle ilgili tutumları ve hissettikleri etkili olmaktadır. Bu faktörler;

- Yaş ile ilgili zorunluluklar
- Başka bir işe karşı duyulan istek
- Yaşama alışkanlıklarındaki değişiklikler
- Aile ilişkilerindeki değişiklikler
- Kendi veya çocukları için öğrenim ve eğitim ihtiyaçları
- Sağlık durumuyla ilgili fizyolojik ve psikolojik etkenler
- İşle ilgili beklentilerin gerçekleşmemesidir (Çağ, 2011: 100).

Jenkins (1993), bireyin kendi öz değerlendirmesinin, işten ayrılma niyetini etkilediğini ifade etmektedir. Öz değerlendirmesi yüksek olan bireyler düşük olanlara göre çevresel koşullara daha iyi adapte olup, bireysel özelliklerini arka planda tutarak çevresel koşullara daha kolay uyum sağlamaktadır. Düşük öz değerlendirmesi olan bireyler ise, değişen çevresel koşullara uyum sağlamanın aksine kendi özelliklerini kabul ettirmeye çalışarak direnmektedirler.

Bireyin kişisel özellikleri ve örgütteki işinin uyum derecesini ifade eden psikolojik uygunluk işten ayrılma niyetiyle ilgili bir başka kavramdır. Birey örgüt tarafından kendisine sunulan imkân ve fırsatlar sağlanması durumunda yaptığı işle uyum içinde olduğunu hissedecektir. Dolayısıyla yüksek psikolojik uyum gösterebilen çalışanların örgüte karşı tutumlarının daha olumlu olduğu söylenebilir (Staw ve Oldham, 1978'den Akt. Genç: 2014: 74).

Bireyin yaşam gereksinimlerinde ve koşullarında ortaya çıkan değişimler, yaşının vermiş olduğu zorunluluklar, sahip olunan psikolojik ve fizyolojik etmenler, aile içinde oluşan ölüm, evlenme, ayrılma gibi değişimler, değişik bir işe duyulan sempati veya istek, kendi içsel tatmini için gelişime ve değişime duyulan inanç, çalışan işte beklentilerin karşılanmaması gibi durumlar da işten ayrılma niyetini meydana getirebilmektedir (Üstün, 2018, 565).

1.1.3.3. Çevresel faktörler

Örgütlerin müdahale alanının dışında gelişen sosyo-ekonomik koşullar da işten ayrılma niyetini belirleyebilmektedir. Örgütler tarafından engellenemeyen bu durumlar;

- Ekonominin ve işgücü piyasalarının durumu
- Ülkedeki refah düzeyi
- Başka işlere geçiş ve uyum sağlamanın kolaylaşması
- Yeni iş alanlarının daha iyi ve çekici olanaklara sahip olması
- Piyasalardaki değişiklik, malzeme yetersizliği veya sipariş azlığı gibi nedenler
- Mevsimsel kaynaklı ekonomik daralma ve genişlemeler
- Örgütün yükselen ücretle birlikte artan vergi yükü ve kıdem tazminatının yüksek maliyetini karşılayamaması
- Başka mesleklerin toplumda daha çekici ve gelişmeye açık olduğuna dair algılardır (Şimşek vd., 2016: 320).

Ülkedeki ekonomik dalgalanmaların yoğun ve işsizlik oranının fazla olduğu koşullarda bireyin, işi bırakma durumunda ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlar yaşayabileceğini ve yeni bir iş bulma şansının düşük olduğunu düşündüğünden işten ayrılma niyeti azalacaktır (Avcı, 2008: 110).

1.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, organizasyonun temelini etkileyen bir sorun haline gelmekte, zaman ve kazanç kaybına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyetinin örgütlerde yüksek seviyelerde yaşanması iş gücü devir oranını etkilemekte ve etkinliğin azalmasına yol açmaktadır (Zimmerman, 2008: 309-348). Nitelikli çalışan kaybının yaşanması verimliliği ve işgören performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Barutçugil, 2004).

Örgüte olumsuz olarak yansıyan işten ayrılma niyeti sonuçları aşağıda sıralanmıştır;

- Eğitim ve oryantasyon süreçleri sonucunda karşılaşılan maliyet,
- Personel seçme, yerleştirme ve işe alım faaliyetleri,
- Verimliliğin azalması,

- Üretkenlik süreçlerinde yaşanan aksaklıklar sonucunda oluşan maliyet,
- Nitelikli işgücü kaybı,
- İşten ayrılma süreçlerinin sonunda iş tatmininin azalması,
- İşten ayrılan bireylerin örgüt geneli hakkında olumsuz nitelik taşıyacak yorumlar yapmaları (Özdevecioğlu, 2003: 117-135).

İşten ayrılma niyetinin oluşması hem birey hem örgüt açısından olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Çalışan bireylerin sürekli işten ayrılma düşüncesine kapılması ve iş değiştirmesi, iş başvurusu yapılacak diğer örgütler tarafından önyargı ile karşılanmaktadır (Yılmaz & Halıcı, 2010: 93-108). İşten ayrılma niyetinin oluşması bireysel ve sosyal hayatta, strese ve olumsuzluklara neden olmaktadır. Çalışan bireylerin yeni işlerinde mutlu ve aktif olmaları iş tatmini üzerinde olumlu etkiye neden olmaktadır. İş akışının seyrinde olduğu, tecrübe ve potansiyelin iyi kullanıldığı yerlerde başarı ve verimlilik artacaktır (Mobley, 1982: 111-116).

1.2. İşgücü Devrinin Kapsamı

1.2.1. Kavramsal Açıdan İşgücü Devri

İşgücü devri çok geniş kapsamlı, iş tatminsizliği, düşük motivasyon, işgücünün mesleki unvanı, teknolojik etkenler, ücretlendirme, denetim gibi konuları içine alan durumdur. İşletmelerdeki işçi giriş ve çıkış hareketlerini ifade eden “Labor Turnover” kavramının, Türkçe’ de karşılığını bulma konusunda, diğer bazı kavramlarda olduğu gibi güçlük çekilmektedir. Türkiye’ de son yıllarda “Labor Turnover” kavramı “İşçi Devri” olarak kabul edilmekte ise de hala bu konuda farklı kavramların kullanıldığı bilinmektedir.

İşgücü devri, genel bir ifade ile bir işletme çalışanlarının herhangi bir nedenle ayrılmaları veya uzaklaştırılmaları olarak ifade edilmektedir (Eren,1998). Başka bir ifadeye göre ise, belirli dönemde işletmeye giren ve çıkan iş gücü hareketleri olarak tanımlanmaktadır. İŞKUR, işgücü devrini; işçi devri işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir şeklinde tanımlamıştır (Erdoğan, 2002). Bazı araştırmacılara göre ise işgücü devri, bir sosyal sisteme bireysel giriş çıkışların seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Bluedorn, 1978).

İşgücü devri gönüllü veya isteksiz olarak gerçekleşebilir. İşçi kendi isteğiyle işinden ayrılmaya karar verirse, işgücü devri gönüllülük esasına dayanır, işletme tarafından karar verilmesi halinde ise isteksiz olmaktadır. İsteksiz çalışma döngüsü genellikle izole bireyin kronik hastalıklar ve sakatlıklar nedeniyle çalışmamasından kaynaklanır. Gönüllü işgücü devri genellikle yönetsel tutumlardan veya örgütsel faktörlerden kaynaklanmaktadır (Wotruba ve Tyagi, 1991; Tütüncü, 2000; Eronat, 2004).

1.2.2. İnsan Kaynaklarında İşgücü Devrinin Önemi

İşgücü devrinin ölçülmesi ne sayıda personele gereksinim olacağını göstereceği gibi, personelin işletmeden ne derece memnun olduğunun da göstergesi olarak kabul edilmektedir.

İş gücü devri sadece işletme yönetimi ile ilgili bir kavram değil, aynı zamanda birden fazla etkisi olan bir kavramdır. İşgücü devri istenen seviyelerde veya üzerindeyse, ülke ekonomisi, işverenler ve genel olarak işgücü için olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ekonomik ve sosyal yapıdaki değişiklikler nedeniyle çalışma döngüsünün oluşması kaçınılmazdır. Burada önemli olan devir oranlarını istenilen seviyelere indirmek ve işgücü devrinin olumsuz sonuçlarını asgari düzeye indirmektir.

1.2.2.1. İşletme ve işveren açısından önemi

İşletme için düşük düzeyde ve kaçınılmaz işgücü devri ile ayrılan işgörenlerin yerine giren yeni işgörenler, organizasyona ilave maliyet yerine bazı durumlarda kazanç getirebilir. Yüksek maliyetli işgücü yerine aynı işi daha düşük maliyetle gerçekleştiren işgörenler gelebilecektir. Ancak yüksek düzeydeki işgücü devri işletmeye mutlaka artı maliyet getirecektir. İşletmenin karşılamak zorunda kalacağı en büyük maliyet işe yeni alınan çalışanın işe alınmasıyla üstlenilecektir. Zira yeni işgörenlerin işe alınması için ilan, mülakat, seçim ve işe adaptasyon eğitimi yapılması gerekecektir (Canruh, 1998:5).

İş piyasalarının iyi organize edilemediği, iş ve işçi bulma hizmetlerinin etkin bir şekilde düzenlenemediği ekonomilerde, işverenler çalıştırmak istediği insanları deneme-yanılma yoluyla bulmak zorunda kalıyorsa, en yüksek verimle çalışacak ya da işverenlerin taleplerine göre, en uygun çalışan bulunana kadar işgücü devri kaçınılmaz olacaktır (Bedir, 1995). Günümüzde tüm işletmeler iş gücü devri hızı düzeylerini en düşük seviyede tutmaya çalışmaktadırlar. Ancak maalesef işletmeler, maluliyet, emeklilik, ölüm ya

da zorunlu ayrılıklar gibi nedenlerin önüne geçemediklerinden, bu çabalarında başarılı olamamaktadırlar (Kaya, 2010). Bununla birlikte, işgücüne yapılan ödemelerin maliyetinin yanında, işletmenin uğrayacağı verim kayıpları da önemlidir. Aranılan niteliklere sahip olmayan işgücünün yüksek verimle çalışamayacağı açıktır. Ayrıca düşük verim, işletmenin geleceğe yönelik plan yapamamasının da sebebi olacaktır.

Sonuç olarak, işgücü devir hızının yüksek olması ve bunun devamlılık göstermesi, işletmeler açısından ek maliyetler ve düşük verimlilik gibi olumsuz sonuçları beraberinde getireceği gibi (Erdem vd., 2005; Gün, 2008:34; Kaya, 2010:24), yüksek işgücü devri çalışanlar ve müşteriler arasında da hoşnutsuzluğa yol açabilmektedir (Yılmaz, 2012).

1.2.2.2. Çalışan açısından önemi

İşgücü devrinin işgörenler açısından önemi ele alındığında, konuyu hem işgörelere olan yararları, hem de işgörenin kayıpları açısından incelemek gerekmektedir. Bu nedenle işgöreni işletmeden iki şekilde ayrılmış olacaktır (Gün, 2008:33):

- Kendi isteği ile işten ayrılma,
- İşvereni tarafından işten çıkarılma

Çalışanın kendi iradesiyle ayrılmasının altında yatan ana sebepler, kişisel, çevresel ya da iş ortamından kaynaklanmaktadır. Kişisel sebepler, daha uygun fırsatları değerlendirme, çevresel sebepleriye sosyal unsurlar olarak belirirken, çalışma ortamından kaynaklanan sebeplerse iş, işletme ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Çalışan, kendi iradesiyle işten ayrılmayı düşündüğünde belirli yararlar sağlama beklentisi içerisinde olmaktadır. Bu beklentileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Kaya, 2010):

- Daha yüksek ücretle bir iş imkânı,
- Daha uygun çalışma koşulları,
- Terfi etmek,
- Daha büyük bir işletme olması,
- Kendi özelliklerine uygun bir işi olması,

Çalışanın idare tarafından işten çıkarılması söz konusu olduğunda, çalışanın performansından memnun olmama, organizasyonun iş hacminin azalması, sezonun sona ermesi ya da işletmede insan kaynaklarında indirim gidilmesi gibi nedenleri sayılabilir. Bu durumda işgörenin bazı kayıpları olacaktır. Söz konusu kayıplar da aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Kaya, 2010):

- Belirli bir gelir kaybına neden olması,
- İşten çıkarılma ve işsizliğin moral bozukluğuna neden olması,
- Kıdem artışında duraklama olması,
- Sosyal güvenlik imkânlarından yararlanamaması ve yeni iş buluncaya kadar sigorta primleri yatırılmaması,
- Yeni bir iş bulduğunda uyum sorununun yaşanması,
- İlerleme imkânının belirli bir süre kaybedilmesi.

İşgücü devri, özellikle işgücünün yetersiz kaldığı ve işsizliğin yüksek olduğu ekonomilerde ücret alınamaması ve sosyal güvenlikten yararlanılamaması nedeniyle büyük bir gelir kaybına neden olacaktır. Buna ek olarak, kişinin herhangi bir işte çalışmaması prestijini kaybetmesine neden olacaktır, çünkü istihdam statü göstergesidir. Bu aynı zamanda kişinin kendine olan güvenini kaybetmesine de yol açacaktır. Son olarak, işsizlik durumu uzun süre devam ederse, kişi becerilerini, bilgisini ve mesleki yeteneklerini kaybetmeye başlayacak ve iş disiplininin uzaklaşacaktır.

1.2.2.3. Ekonomik açıdan önemi

Bir ekonomide, işgücü devrinin çok düşük veya çok yüksek oranlarda görülmesi arzu edilmediği gibi, her ikisinin de varlığı ekonomik gidişatın iyi olmadığını habercileridir.

İşgücü devri oranlarının sıfır veya sıfıra yakın olması, bu ülkenin ekonomisinin veya işinin durağan olduğu anlamına gelir. Ekonominin genişlediği dönemde yeni işler açılacaktır. Bu alanlara yeni insanlar alındıkça, zaten cazip iş veya ücret olanaklarıyla çalışan bazı insanlar mevcut işlerini bırakacak ve bu işlere geçeceklerdir. (Bedir, 1995).

İşgücünün kesimler, bölgeler ve işler arasında hareket olanakları yüksek ise, bir kesimdeki iş bulamama durumunun uzun sürmesi beklenemez. Zira, işsiz kalan kitleler ücretlerin düşürülebileceği, böylece daha fazla istihdamın mümkün olduğu kesimlere, bölgelere, işlere kayacaklar; oradaki ücretlerin daha da düşürülmesi pahasına iş bulacaklardır. Ancak işgücünün hareket imkânlarının uygulamada bir hayli sınırlı kaldığı görülmektedir. Çeşitli kesim ve bölgelerdeki iş fırsatları hakkında yeterli bilgi edinilememesi, böyle bir bilgiye sahip olursa bile belli nitelikleri gerektiren (eğitim, bilgi, yaş, tecrübe vb.) işlerde, bu nitelikleri kısa sürelerde elde etmenin güçlüğü hatta imkânsızlığı, belli bölgelerden ayrılmanın yaratacağı kişisel ve ailevi sorunlar, bu hareketsizliğe yol açan başlıca nedenlerdir. Bu hareketsizlik nedeniyle bazen ekonominin belli kesimlerinde bir işsizlik sorunu olmaz hatta işgücü darlığından bahsedilirken, diğer kesimlerde önemli ölçüde işsizlikle karşılaşılabilir (Uluatam, 1995.315).

Gelişmekte olan ekonomiler açısından ise, işgücü hareketliliği daha fazla önem taşır. Sanayileşme sürecinde, yeni tesislerin kurulabilmesi, aranan kalite ve yeterlikte işgücünün temin edilebilmesi için işgücü hareketlerinin kısıtlı olmaması gerekmektedir. Ayrıca personel hareketliliği emek piyasasında rekabeti arttıracak ve dolaylı olarak üretkenliği yükseltecektir.

1.2.3. İşgücü Devrini Etkileyen Etmenler

Yeni bir çalışanın işe alınmasının nedeni, kuruluşun yeni bir yatırım yapması veya genişlemesi dışında, ayrılmalar sonucunda boşalan pozisyonların kadroya alınmasıdır. Bu nedenle, çalışma döngüsünü etkileyen faktörler göz önüne alındığında, odak genellikle işten çıkarmalara odaklanır. Literatürde çalışma döngüsünü etkileyen faktörler dört başlık altında incelenmiştir. Bunlar, operasyonel olmayan faktörler, iç faktörler, diğer yaygın nedenlerle çalışanların sosyal ve kişisel özellikleridir. (Baysal, 1984).

1.2.3.1. Kurum dışı faktörler

Kurumlar içinde buldukları çevre ile sürekli etkileşim halinde bulunan birer açık sistemdirler. Söz konusu çevrede meydana gelen değişim ve gelişmeler örgüt yapısında da bazı değişiklikleri zorunlu kılabilir. Kurumların en yüksek maliyet faktörlerinden birisi olarak değerlendirilen insan kaynağı da bu değişimlerden etkilenmektedir. Çalışanlar noktasında, yaygın olarak gözlemlenebilen değişiklik ise iş gücü hareketliliğidir (Koçel, 2011).

Kurumlarda işgücü devrine etki eden kurum dışı etkenler olarak, ekonomik durum, teknolojik gelişmeler, işgücü akışı, alternatif iş imkânları ve kıdem tazminatı sayılabilir. Bu faktörler, genel olarak kurumun ve çalışanın dışında gelişen, etki zamanı belirsiz ve aynı zamanda kurum tarafından kontrol edilmesi güç olan etmenlerdir (Baysal, 1984; Tambay, 2006; Yılmaz ve Halıcı, 2010).

Ekonomik faktörler

Ulusal veya uluslararası düzeyde yaşanan ekonomik sorunlar karşısında kurumların sürekliliğini sürdürebilmeleri için birtakım önlemler almaları gerekmektedir. Alınabilecek en etkili önlemlerden biri maliyetleri düşürmektir. Bu aşamada kurumlar, en yüksek maliyet unsurlarından biri olan çalışanlarını işten çıkarmak zorunda kalabilirler (Koçel, 2011; Tambay, 2016).

Teknolojik gelişmeler

Sanayi devrimi ile başlayan ve yaşadığımız yüzyılda etkisi oldukça artan teknolojik değişim ve gelişimler karşısında kurumlar, sürdürülebilir rekabet avantajlarını koruyabilmek için söz konusu değişime ayak uydurmak ve bu süreçte söz konusu değişim ve gelişimler çerçevesinde çoğunlukla sabit maliyetleri yüksek olan araç, gereç ve makinelere yatırım yapmak zorundadırlar. Bu araç, gereç ve makineler özellikle üretim sürecinde emek gücünün yerini almaktadır. Bu durum karşısında kurumlar hem işgücüne olan ihtiyaçlarının azalması sebebi ile hem de yaptıkları yatırımlara alternatif olarak maliyetleri düşürmek amacı ile en yüksek maliyet kalemlerinden birisi olan çalışan sayısını azaltmak yoluna gitmektedirler (Elitaş vd., 2006).

İkame iş imkânları

Yukarıda belirtilen ekonomik ve teknolojik değişimler, işgücü piyasasında başka istihdam olanaklarının da ortaya çıkmasına yol aramaktadır. Mevcut çalışma koşullarından daha iyi ve cazip iş fırsatlarının sinyalini alan çalışanlar iş değiştirme eğilimindedir. Bu eğilim, kurumlar içinde işgücü hareketliliğine ve dolayısıyla yüksek işgücü devrine yol açmaktadır. (Tambay, 2006).

Kıdem tazminatının etkisi

Kurumlar, iş kanunu gereğince belirli koşullar altında işten çıkarılma veya işten çıkarılma durumunda çalışanlarına fazlalık ödemesi yapmakla yükümlüdür. Kıdem tazminatı, çalışanın aynı kuruluşta çalıştığı yıl ile son brüt maaş arasında aldığı brüt maaşın çarpıldığı şekilde hesaplanır. Sonuç olarak, çalışanın kuruluşta fazla çalışma süresi kıdem tazminatını aşırı hale getirir. Kıdem tazminatı kurumlar için istenmeyen bir maliyet unsurudur ve bu maliyet unsurundan mümkün olduğunca etkilenmek istemezler. Sonuç olarak, bazı kuruluşlar kıdem tazminatı yükünü azaltmak için bilinçli olarak yüksek işgücü devrini koruma eğilimindedir (Anadolu, 2003; Tuna, 2007).

1.2.3.2. Kurum içi etkenler

İşgücünün devrini etkileyen iç faktörler genellikle iş konularıyla veya şirket ile birey arasındaki ilişkilerle ilgilidir. Bu nedenle, iç faktörler kaçınılmaz faktörler olarak kabul edilir (Baysal, 1984).

İş görenin kendiliğinden işten ayrılması

Kaynak bağımlılığı teorisi altında sürdürülebilir rekabet avantajları elde etmek için, kurumların kişisel olmayan insan kaynağına sahip olabilmeleri için çalışanlarına sürekli yatırım yapması gerekir ve bu yatırımlar kurumlar için ek maliyetler gerektirir. Bu maliyetlerle karşı karşıya kalınarak, yatırım yapan çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmaları kurumlar için önemli bir kayıptır. Bu nedenle kurumlar, çalışanların gönüllü olarak ayrılmalarından kaynaklanan işgücü devrinin nedenlerini araştırmak, tanımlamak ve araştırmak için gerekli adımları atmalıdır.

Ücret ve ek kazançlar etkeni

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi açısından maaşlar, çalışanın fizyolojik, güvenlik, tanıma gibi birçok ihtiyacını karşılayan bir unsurdur. Çalışanlar, maaşları emeklerinin ve geleceklerinin güvencesinin bir ödülü olarak görürler. Kuruluşta uygulanan düşük ve/veya haksız ücret sistemi, kuruma olan motivasyon ve sadakati önemli ölçüde etkilemektedir. (Eren, 1989; Sabuncuoğlu, 2000; Yüksel, 2007).

Terfi alma etkisi

Çalışanlar mevcut pozisyonlarında öğrenip deneyim kazandıkça süreç rutin hale gelir ve iş tatminsizliği başlar. Yetki ve sorumlulukları yetersiz olmaya başlayan çalışan, yeni yetki ve sorumluluklar ister. İlerleme ve terfi eksikliği ile karşı karşıya kalan çalışanlar, hiçbir çabanın gerekli olmadığına inanarak istihdama karşı olumsuz bir tutum benimseyebilir ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilir (Eren, 1993).

Stres etkeni

Stres, kişinin beklentileri ile gerçek yaşamı arasındaki farklılığa göstermiş olduğu bedensel ve psikolojik tepki olarak ifade edilebilir. İş yerinde stres ise kişinin beklentileri ile işin yapısı ve örgütün beklentileri arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Kurumlarda çalışanı etkileyen birçok stres kaynağından söz etmek mümkündür. İş yükünün fazla olması, çalışma süresinin uzunluğu, örgüt içi iletişim problemleri, güvensizlik, yetersiz ücret, olumsuz çalışma koşulları, rol çatışması gibi birçok sebep çalışan açısından birer stres kaynağıdır. Söz konusu stres kaynakları, zaman içerisinde çalışanlarda tükenmişlik, motivasyon ve performans düşüklüğü, devamsızlık ve neticesinde işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Günlük çalışma süresi etkeni

Çalışanların mesleki ve aile yaşamları arasındaki uyumu sağlamak ve yaşam koşullarını iyileştirmek amacıyla hem ülkemizde hem de yurt dışında günlük, haftalık ve yıllık çalışma saatleri azami düzeyde kanunla güvence altına alınmaktadır. (Yıldırım, 2011).

Genel kabul gören günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık ise 48 saattir. Ülkemizde bu süre haftada 45 saat olarak belirlenmiş ve günlük sınır getirilmemiştir. Çalışmanın bir gereği olarak fazla çalışma ihtiyacı göz önüne alındığında, bu durumda kanunen bir üst sınır çizilmiştir. Uluslararası boyutta günlük maksimum fazla mesai süresi 3 saat, yıllık maksimum süre ise 156 saat olarak belirlenirken, ülkemizde bu süre günde 3 saat, yılda 270 saat olarak belirlenmiştir (Yıldırım, 2011).

Fiziksel çalışma süresi etkeni

Fiziksel çalışma koşulları çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı için önemli bir konudur. Bu koşullara uyulmaması işçinin telafisi olmayan hatta zaman zaman can kaybına neden

olabilir. Hatalı aydınlatma, aşırı gürültü, kimyasalların kullanımı, uygunsuz hava koşulları, manyetik alanlar, kirlilik ve tıkanıklık gibi çevresel koşulların yanı sıra, fiziksel kapasiteyi aşan çalışma koşulları, çalışanın yorgunluk, tükenmişlik gibi sonuçları olan fiziksel ve zihinsel fonksiyonlarının bozulmasına neden olabilir. (Eren, 1989; Sabuncuoğlu, 2000; Yüksel, 20017).

Uzun dönemli istihdam güvencesi

Çalışanlar, ağır bir kabahati olmadığı müddetçe işinin, statüsünün ve sosyal haklarının sürekliliğinden emin olmak isterler. Geleceğinin ekonomik ve sosyal açıdan güvence altında olduğunu bilmek, çalışanın örgüte güven duymasını ve bağlılığının artmasını sağlar. Her an işini kaybetme korkusu içinde olan çalışan ise işine gerekli dikkat ve önemi gösteremez, motivasyonu ve örgüte bağlılığı azalır (Sabuncuoğlu, 2000).

Yöneticilerin etik sorumlulukları/sorumsuzlukları

Bilginin hızla gelişmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanların nitelikleri ve eğitim düzeyleri de artmaktadır. Kalite ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların kuruluşlardan beklentileri finansal çıkarların ötesine geçmektedir. Çalışanların finansal çıkarlarının yanı sıra yöneticilerin etik sorumluluklarının yerine getirilmesinde meslek hayatının önemli bir parçası haline gelmiştir.

Yöneticilerin çalışanlara karşı sahip olmaları gereken etiksel sorumluluklar (Şimşek, 1999; Yılmaz ve Çevik 2011);

- Çalışma hakkına saygı gösterme sorumluluğu,
- Adil ücret ödeme sorumluluğu,
- Çalışanların özgür konuşma hakkını sağlama sorumluluğu,
- Çalışanların dernek kurma ve grev yapma hakkına saygı duyma sorumluluğu,
- Özel hayatın gizliliği hakkına saygı duyma zorunluluğu,
- Güvenli ve sağlıklı koşullar oluşturma ve çalışma hayatının kalitesini yükseltme sorumluluğu,
- Çalışanlar arasında ayrımcılık yapmama ve cinsel tacizden sakınma sorumluluğu,
- Çalışanların kararlara katılma hakkını sağlama sorumluluğudur.

Cinsel taciz olayları

İşyerindeki cinsel taciz genellikle, mağdurları kadın çalışanlar olan iradeye karşı gerçekleştirilen her türlü cinsel davranışı ifade eder. Cinsel taciz zaman zaman sözlü olarak veya jest veya ima şeklinde fiili olabilir. Dünyanın birçok ülkesinde cinsel taciz yasal yaptırımlara yol açan bir eylemdir. Bununla birlikte, kuruluşlarda davranış bazen taciz olarak algılanabilir, ancak bazen sıradan davranış olarak algılanabilir. Bir eylem, kuruluşlarda cinsel taciz olarak kabul edilebilmesi için aşağıdaki unsurlardan birini veya birkaçını içermelidir. Bunlar (Yeşiltaş, 2005);

- Davranışın örgüt içerisinde veya iş ile ilgili bir yerde gerçekleşmiş olması,
- Davranışın cinsiyet, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konular içermesi,
- Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi,
- Davranışın karşıdaki kişinin onayı olmaksızın gerçekleşmiş olması,
- Bazı durumlarda (örneğin yemeğe çıkma teklifi) süreklilik gösteren bir davranış olmasıdır.

1.2.3.3. Yönetim tarafından işten çıkarılma

Kuruluşlar genellikle sürdürülebilir rekabet avantajlarını korumaya odaklanırken, çalışanların iş güvencelerinin garanti altına alınmasını isterler. Örgüte karşı yaptırım gücü zayıf çalışanların hakları, özellikle iş güvencesi söz konusu olduğunda yasalarla güvence altına alınmaktadır. Bu eylemler, kuruluşlar için iyi bir neden ve/veya haklı neden varsa çalışanın işten çıkarılmasına ilişkin düzenlemeleri de içerir.

Çalışanın performansının düşmesi

Kuruluşlar hedeflerine ulaşmak ve varlıklarını sürdürmek için kaynaklarına sürekli yatırım yapıyor. Kaynak bağımlılığı teorisinin de belirttiği gibi, kuruluşların hedeflerine ulaşmak için sahip olduğu en değerli kaynak, daha önce de belirtildiği gibi insandır. Sonuç olarak, kuruluşlar hedeflerine ulaşmak için çalışanlarına sürekli yatırım yapmakta ve bunun sonucunda çalışanlarından gerektiğinde performans göstermelerini istememektedir.

Performans, tutum, davranış, yetenek, başarı ve üretkenlik gibi çalışan kriterlerinin ölçüsüdür. Genel performansın yüksek olması ve varlığını sürdürebilmesi için bu kriterlerin

kuruluşun yapısına ve işleyişine uygun olması son derece önemlidir. Sonuç olarak, kuruluş, performansı inceleyen çalışanı, kuruluşun performansını ve varlığını olumsuz etkileyecek şekilde işten çıkarmaya karar verebilir. Ancak, bu kararı vermeden önce kuruluşun yerine getirmesi gereken belirli koşullar vardır. Bu koşullara göre (Akı ve Demirbilek, 2010):

- Performans değerlendirme sisteminin örgüt yapısına uygun olması gerekmektedir.
- Örgüt performans kriterleri önceden çalışanlara bildirilmelidir.
- Çalışanların bağlı olacağı performans kriterlerini somut ve ölçülebilir olmalıdır.
- Çalışanın performans düşüklüğünün örgüte ve işin yürütülmesine olumsuzluğa neden olması gerekmektedir.

İşe devamsızlık

Devamsızlık, çalışmaya gelmesi hesaplanan işgörenin beklenmedik sebeplerle işe gelmemesi olarak ifade edilmektedir. Devamsızlığın sık tekrarlanan bir davranış haline dönüşmesi, çalışmaların aksaması, diğer işgörenlerin fazla süreyle çalışması ve verimliliğin düşmesi gibi olumsuz durumlara neden olarak organizasyonda sanıldığından yüksek ek maliyetler doğurmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000).

Disiplinsizlik

Disiplin, çalışanı örgütsel standartlara uymaya zorlayan bir yönetim işlevidir (Geylan, 1993:8). Örgüt, normlara aykırı hareket eden işgörenle alakalı olarak tedbir almak zorundadır. Aksi takdirde istenmeyen hareketlerin tekrarlanmasına ve hatta örgüt içinde bu hareketlerin yasallaşmasına sebep olabilir. Arzu edilen örgütsel düzenin ve huzurlu bir iş ortamının inşa edilebilmesi için disiplin kaidelerine aykırı hareket eden işgörenin söz konusu davranışına son vermesi sağlanmalıdır (Erol, 1989; Geylan, 1993; Yüksel, 2017).

Bu noktada alınabilecek tedbirler davranışın niteliğine ve tekrarlanma durumuna göre çeşitlilik gösterebilir. Ancak çalışanın işine son verme ile sonuçlanacak koşullar 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesi ile düzenlenmiştir.

İşletmenin mali durumunun etkisi

Örgütler kar edebilmek amacıyla ürün ve hizmet üreten açık sistemlerdir. Bu süreçte iç yapılarının yanı sıra dış çevre ile de doğrudan etkileşim içindedirler. İç yapıda yanlış

stratejiler, dış çevrede ise toplumsal, siyasal ve ekonomik konjonktürlerin etkisi ile örgütler küçülme veya çekilme yoluna gitmek zorunda kalabilmektedirler. Bu durum olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir. Söz konusu süreçte uygulanacak küçülme stratejilerinden birisi de çalışanların işten çıkarılmasıdır. İşten çıkarma işlemi ekonomik durumun boyutuna göre geçici, sürekli, kısmi veya toplu çıkarmalar olabilmektedir (Gemlik vd., 2011; Koçel, 2011).

1.2.3.4. Çalışanların sosyal ve kişisel özellikleri

İşgücünün devrinin optimal düzeyde sürdürülebilmesi için anlaşılması gereken konulardan bir diğeri de çalışanların sosyal ve kişisel özellikleridir. Sosyal ve kişisel özelliklerin işgücü devri üzerindeki etkisini bilmek, işe alım sürecinde doğru karar verme açısından önemlidir.

Yaş

Araştırmalar, çalışma döngüsünün yaşla birlikte evrensel olarak azaldığını ve yaş ile çalışma döngüsü arasında ters bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genç çalışanlar arasında meslek ve istihdamdaki sık değişiklikler, orta yaşlı ve yaşlı çalışanlar arasında daha istikrarlı hale gelir. İş değişikliği genellikle çalışanın beklentileri ve iş olanaklarının uyuşmamasından kaynaklanmaktadır. Orta yaşlı ve yaşlı çalışanlar, kariyer seçimlerini ve yönelimlerini tamamladıkları ve sosyal sorumluluklarından daha memnun oldukları için genç çalışanlara göre daha düşük ciroya sahiptir. Bununla birlikte, genç çalışanlar gelişme arzusu yüksekken mevcut işlerinden kolayca ayrılabilir, yer ve bölge değiştirme fikrinde daha cesur olabilir ve yeni araştırmalarda bulunabilirler (Akbulut, 2008; Baysal, 1984; Eren, 1993; Tambay, 2006; Yılmaz ve Halıcı, 2010).

Hizmet Yılı

Çalışanın hizmet süresinin işgücü devrine etkisi yaş faktörü ile benzer etkilere sahiptir. İşten ayrılmaların çoğu ilk hizmet yılı içerisinde gerçekleşmektedir. Çalışanın hizmet süresi uzadıkça örgütsel bağlılık, alışkanlıklar, kıdem tazminatı ve benzeri nedenlerle işten ayrılma olasılıkları düşmektedir (Baysal, 1984; Akbulut, 2008; Tambay, 2006; Yılmaz ve Halıcı, 2010).

Vasıflı/vasıfsız durumu

Teknoloji ve bilgi alanındaki hızlı gelişime paralel olarak, örgüte değer katabilme olasılığı yüksek olan vasıflı çalışanların istihdamına ve örgütte kalıcılığını sağlamaya daha çok önem verilmektedir. Buna karşın yeteneklerinin ve gördüğü talebin farkında olan vasıflı çalışanların işgücü devrinin yüksekliğine etkisi vasıfsız çalışanlara oranla daha yüksektir. Vasıfsız çalışanlar çoğu zaman, yeni bir iş bulamama korkusu ile çalışma koşulları olumsuz dahi olsa genel olarak çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar (Gürbüz, 2012).

Ailevi sorumluluklar

Aile büyüklüğü ve sorumluluğunun işgücü devri üzerindeki etkisi kadın ve erkek çalışanlar için değişmektedir. Bu fark, kadın ve erkeklerin aile birimindeki geleneksel rollerinden kaynaklanmaktadır. Aile büyüdükçe, kadın çalışanlar başta annelik olmak üzere geleneksel rolleri nedeniyle işlerinden ayrılma eğilimine girerken, erkek çalışanlar için durum tersine dönüyor ve evlilik sendikası nedeniyle mali sorumlulukları artıyor, böylece işsizlik riskine rağmen işlerine daha fazla özen göstermeleri gerekmektedir (Baysal, 1984).

1.3. Mobbing'in Anlamı ve Tarihi

1.3.1. Mobbingin Anlamı

Mobbing kavramı, sosyal bilimlerin gelişmesiyle daha çok insan yaşamına girmektedir (Ertürk, 2013: 147). Latince bir kelime olan “mobile vulgus” tan türetilmiştir. “Mobile vulgus”; şiddete yönelmiş topluluk ve kararsız kalabalık vb. anlamlar taşımaktadır (Çobanoğlu, 2005: 13). İngilizce mobbing kavramı, “mob” kökünden gelmektedir. İngilizce olarak bu kavrama bakıldığında; meşru olmayan grupların uyguladığı şiddet veya “çete” anlamına gelmektedir (Kök, 2006: 435).

Mobbing, karşıdaki kişiye belirli bir süre yapılan; fiziksel ve psikolojik taciz, küçük görme, lakap takma, yaşam alanına izinsiz girme vb. kişinin rahatsız olabileceği durum ve eylemlerde bulunmaktır (Harthill, 2008: 255). TDK'deki tanımına bakacak olursak “mobbing” bezdiri yani; sosyal yaşamda belirlenen bir şahsa, psikolojik şiddet uygulanarak şahsın; toplumdan dışlanması, yıldırılması, gözden düşürülmesi ve şahsın huzursuz olmasına yol açmaktır (TDK, 2020). Bir fiil olarak mobbing sözcüğü: kuşatma, takım olarak saldırma, rahatsızlık ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir (Kök, 2006: 433-448). ABD 2014 Ulusal Anket Raporuna göre mobbing: tekrar eden tehlikeli durumlar, aşağılanma, iş

yerinde psikolojik istismar uygulanması, gözdağı verme ve sözlü taciz gibi ifadelerle tanımlanmıştır (Arnejčič, 2016: 241).

19. yüzyılda biyologlar ilk kez mobbingi, kuşların yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçarken yaptıkları eylemlerini tasvir etmek amacıyla kullanmışlardır (Tınaz, 2011:10). 1980'li yıllarda Heinz Leymann mobbingi çalışma hayatında ilk kez kullanmıştır. Çağımızda bu kavram, çalışma hayatında uygulanan duygusal saldırıları ifade ederken kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle örgütte çalışanların sergiledikleri olumsuz tutum ve davranışları ifade ederken kullanılır (Leymann, 1996: 165-167).

1.3.2. Mobbing Tarihi

Mobbing kavramı yakın zamana kadar günümüzde kullandığımız anlamın dışında kullanılmaktaydı. Mobbing kelimesini hayvan davranış bilimcisi Konrad Lorenz, bir grup küçük hayvan topluluğunun daha büyük bir hayvanı tehdit etmesi durumu olarak adlandırmıştır (Leymann, 1996: 167). Konrad Lorenz "mobbing" terimini mağduru yalnızlaştırmak ve çaresizlik sonucu intihara neden olabilecek davranışın önemine değinmek için kullanmıştır (Yılmaz vd, 2008: 336). Daha sonraları İsveçli bilim insanı Heinmann mobbing kelimesini Lorenz'den sonra kullanarak bir grup çocuğun genellikle tek bir çocuğa yönelttiği zarar verici davranışları tanımlarken kullanmıştır (Leymann, 1996: 167).

1969'da İsveçli doktor Peter-Paul-Heinemann (1931-2003) terimi Lorenz'den ödünç alarak çocukların davranışları arasında uygulamıştır. "Sol-Liberal Dergi"de "apartheid" adı altında bir makale yayınlamıştır. Heinemann, evlat edindiği siyahî oğlu "David", "Peter ırkçılıkla ilgili değil, mobbing olarak ifade edilen fenomenle" bir grup çocuğun fiziksel veya zihinsel olarak saldırdığını fark ettiğinde okullardaki taciz ve anormal davranışları yazmıştır (Gökçe, 2008).

1970'lerde, zorbalık araştırmalarında "öncü" olarak kabul edilen Norveç'teki Bergen Üniversitesi'nde psikolog olan Dr. Olweus Dan, zorbalıkla ilgili ilk sistematik araştırmaları yaptı ve "Okullarda Saldırganlık: Zorbalık ve Kırbaçlanan Çocuklar" adlı bir kitapta yayınladı. Bu kitaplar, bazı çocukların diğerine itiraz ettiği psikolojik şiddete odaklandı. Zorbanın çocukluğu, sosyal ailelerinin hayatı ve okuldaki öğretim personeli hakkında veri toplamada yer aldı. İngiltere, Japonya, Hollanda, ABD, İspanya ve Kanada gibi birçok ülkede okulda zorbalık ciddi bir sorundur, bu yüzden 1980'in sonlarına kadar okul çocukları

arasında zorbalık üzerine çalışmıştır. En iyi araştırmacının dünyada bir zorbalık önleme programını benimsediğini düşünmektedir (Bartley ve Ferrie, 2001).

1976'da psikiyatrist "Carroll M. Brodsky", "Tacize Uğramış İşçi" adlı bir kitapta Amerika Birleşik Devletleri'ne mobbingi tanıttı ve burada farklı düzeylerdeki işçilerin yöneticiler veya iş arkadaşları tarafından örgütlerdeki çalışmaları sırasında karşılaştıkları sürekli ve sistematik taciz davranışlarını ve iş yerlerindeki üretkenliklerinden nasıl etkilendiklerini anlattı. "Beş çeşit tacize yoğunlaştı; cinsel taciz, iş baskısı, günah keçisi ilan etme, isim takma ve fiziksel istismar". Brodsky'nin zorbalık alanındaki temel çalışmaları ve araştırmaları hiç dikkat çekmese ve tanınmasa da yıllar sonra ilgilenilen ve değerli bir konuya dönmüştür (Cob, 1976; Tınaz, 2006).

1980'lerin başında, İsveçli psikolog "Heinz Leymann" mobbing terimine atıfta bulunarak benzer olumsuz davranışların çalışma gruplarında meydana geldiğini fark ettiğinde çalışmalarını işyerinde çalışanlara uygulamıştır. İngilizce konuşulan ülkelerde kullanıldığı gibi (ABD'de "mobbing" terimi de kullanılır), zorbalık, fiziksel saldırı ve tehdit anlamına da gelmektedir. Okuldaki çocuklar arasında ve işyerinde fiziksel saldırganlık meydana gelir. İşyerlerinde mobbing yaygın olarak görüldüğü gibi bu durum hassas davranış eksikliği içermektedir. Bu da son derece olumsuz bir durum olan perpetrator "mobber", sosyal olarak izole etmek, mağdurun kendisini ifade etmesini kısıtlamak veya konuşma sırasında kurbanı bölmek gibi hedefi şiddete uygulamak için farklı davranışlar gösterilir. Bazı davranışlar okulda zorbalık olarak görülmemiştir. Leymann, okullarda çocuklar ve gençler arasında ve işyerindeki yetişkinler arasında uygulanan davranışları mobbing için zorbalık terimini ifade etmekte ve açıklamaktadır. (Olweus, 2001).

Mobbing (psikolojik şiddet), 19. yy'da dünyada ilk kez Leymann, Türkiye'de ise Tınaz ve Çobanoğlu tarafından araştırılmaya ve çözüm önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır. Mobbingin örgüt içinde devam etmesi, çalışanları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilemekte ve semptomlar gösterebilmektedir. Bu etkilenmeler sadece kişiyi değil kişinin çevresinde bulunan herkesi etkileyebilmektedir. Kişi mobbinge uğradığını veya çevresinde mobbinge uğrayan kişiler olduğunu hissettiğinde, bu durumla başa çıkabileceğini ve yasal haklarının olduğunu unutmamalıdır.

1.3.3. Mobbingin Tanımı

Leymann mobbingi; "işyerinde psikişik terör veya mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde bir bireye yönelik düşmanca ve etik olmayan bir iletişim olarak tanımlandı. Bu eylemler uzun bir süre boyunca (en az altı ay) ve "neredeysse her gün" gerçekleşir ve bu nedenle, önemli psikişik, psikosomatik ve sosyal sefaletle sonuçlanır" (Nwokorie, 2017). Dr. Olweus zorbalığı "bir veya daha fazla birey, birkaç kez ve uzun bir süre boyunca, bir veya daha fazla kişi tarafından olumsuz eylemlere maruz kalır" olarak tanımlamıştır (Gnanakkan, 2010).

1980'li yılların başında Heinz Leymann tarafından mobbing, iş yerindeki davranışların temel özelliklerini, nedenlerini, ortaya çıkış şekillerini, ortaya çıkabilecek psikolojik sorunları ve uygulanan psikolojik şiddetten en çok etkilenen kişi ya da grupları açıklamakta kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27). Leymann, İsveç ve Almanya'da yaptığı çalışmalar sonucunda, mobbingin çalışma yaşamında fazlasıyla yer aldığını ortaya koymuştur. 1984 yılında yayınladığı araştırma bulguları ile iş yerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsayan bir kavram olan mobbing terimini kullanmaya başlamıştır (Yılmaz vd., 2008: 336). Leymann yaptığı araştırmalar sonucu mobbingin mağdur üzerindeki etkilerinden yola çıkarak mobbing davranışlarını belirlemek üzere Inventory of Psychological Terror (LIPT) adını verdiği 45 ayrı davranışı toplam 5 kategoride toplamıştır. Birinci kategori iletişime yönelik saldırılar, ikinci kategori sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar, üçüncü kategori kişisel itibarına yönelik saldırılar, dördüncü kategori mesleki görevine yönelik saldırılar ve beşinci kategori sağlığına yönelik saldırılardır (Leymann, 1996: 170; Davenport vd., 2014: 34).

1999'da Nao Zanolli Davenport, Gail Pursell Elliott ve Ruth Distler Schwartz'ın "Mobbing: Amerikan İşyerinde Duygusal İstismar" adlı kitabı ABD'de yayımlandı, Amerikalılar işyeri mobbingini tanıdı. Mobbing'i şu şekilde tanımladılar: "Mobbing sendromu, haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal istismar ve/veya terör yoluyla bir kişiyi işyerinden zorla çıkarmaya yönelik kötü niyetli bir girişimdir". "Amirlerin veya astların veya iş arkadaşlarının psikolojik veya fiziksel veya zihinsel rahatsızlık veya ağır hastalıkla sonuçlanan olumsuz bir davranışı heyecanlandırmakla başkaları üzerinde bir çete kurmak, çoğu zaman işten ayrılmak için bir neden olacaktır" şeklindedir. (Güler, 2013).

1990 yılında, Gazeteci ve Yayıncı Andrea Adams BBC radyo programı aracılığıyla Birleşik Krallık'ta (İngiltere) işyeri zorbalığını benimsedi, bu tür yeni konu hakkında açıklama yaptı ve dinleyicilerin ve insanların çalışma hayatında zorbalığa neden olma konusunda farkındalık programı büyük tepki aldı. 1992'de "İş Yerinde Zorbalık: nasıl yüzleşilir ve üstesinden gelinir" adı altında bir kitap yazmıştır (Akman, 2013).

Aşağıdaki gibi tüm tanımlar arasında ortak noktalar vardır:

1. Olumsuz davranış: Ya eylem ya da sözlü davranışlarda bulunduğu için, mağdurları taciz etmek, baltalamak, aşağılamak, tecrit etmek, tehdit etmek ve kariyerini yapmasını engellemek veya uzmanlık alanı dışında işleri yapmaya zorlamaktır.

2. Niyet: Her tanım, failin olumsuz eylemi gerçekleştirme niyetini tarif etti ve eylemlerinin sonucunu fark ederek aşağılayıcı, baltalayan, acı ve zarara neden olan mağdurlara zarar vermeyi amaçlamıştır.

3. Tekrar ve Duratasyon: "Olumsuz eylemlerin meydana gelen işyeri mobbingine tekrarlanması, mobbing sürecinin önemli bir unsurudur, bu (hemen hemen her gün) ve en az altı aylık bir süre boyunca".

4. Olumsuz etkiler: Her araştırmacı, failin olumsuz eylemlerine itiraz ettikten sonra hedefin sağlığını etkileyen olumsuz sonuçları (psikolojik veya fiziksel olarak) ifade etmektedir (Hoel ve Cooper, 2000).

1.3.4. İşyeri Mobbingi

"İşyeri mobbingi genellikle bir veya birkaç işçinin, astların veya yöneticilerin, bir grup çalışanı, astları ve yöneticileri tarafından bir süre boyunca zarar vermek amacıyla istismar ve saldırganlık yapmak için defalarca kötü muamele, yakınlık, tehdit veya zorlama ve ağır psikolojik sonuçlar doğurduğu, hedefi kaldırdığı ve onu işten ayrılmaya veya intihara zorladığı durumu tanımlamak için kullanılır". Mobbing, nerede iş varsa, devlet kurumlarında, kamu ve özel sektörde, siyasi kurumlarda, okullarda, üniversitelerde, dini kuruluşlarda, sosyal yerlerde, ordularda ve işçilerin hizmet verdiği evlerde uygulanmaktadır.

Mobbing işyerinde psikolojik bir terördür. Yöneticiler veya iş arkadaşı tarafından saldırganlık yoluyla uygulanan düzensiz davranıştır, bu tür davranışlar hedefi uzmanlığından dolayı bir iş yapmaya zorlayabilir veya özel işini yapmasını yasaklayabilir

veya hakaret, eleştirme, istismar etme, onu baltalama, mağdura zarar verme, psikolojik sağlık sorunlarına neden olma ve kendini savunamayacak durumda olma gibi sözlü davranışlar olabilir. Genellikle gücün kötüye kullanılmasını kapsar. Mobbing davranışları çeşitli olsa da sonuçları benzer olmakla birlikte, mağdurun sağlığını, kişiliğini ve sosyal yaşamını etkilediği gibi örgüt ve toplumları da olumsuz etkilememektedir.

Heinz Leymann, bir süre tekrar ederse psikolojik sorunlarla sonuçlanması halinde, işyerinde işçilere karşı itiraz edilen düşmanca davranışları ve kötü muamele eylemlerini tanımlamak için işyerinde çalışanlara zorbalık fikrini uygular. Çeşitli çalışma alanlarında fenomen mobbing spreklemi ve işçilerin haklarını her türlü tacizden korumak için ciddi şekilde çalışan yasal kuruluşların hem sağlık hem de güvenlik sektörleriyle büyük ilgi gördü (Davenport vd., 2003). 1986'da Leymann'ın mobbing hakkında ilk kitabı "İş Yerinde Psikolojik Şiddet" adlı bir kitap yayınlandı. 1993'te Almanca bir kitap yayınladı, mevcut işyeri mobbingi konusunda büyük bir farkındalıktı, birçok araştırmacının bu alanda çalışmasına ve okullarda çocuklar arasındaki zorbalık ve işyerinde mobbing ile nasıl başa çıkılacağına dikkat çekti, "mobbing konuları İskandinav ülkelerine diğer Avrupa ülkelerine ve ABD'ye atlamıştır (Davenport vd., 1999; David, 2013; Schein ve Maanen, 2013).

Leymann (1990) mobbingi sistematik olarak en az altı ay süre ile bir kişinin veya bir grubun kasıtlı olarak bir kişiye yönelttiği, düşmanca ve etik dışı iletişimi içeren davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bu davranışların sıklığının ve süresinin kişide sosyal, psikosomatik ve azımsanmayacak derecede ruhsal sorunlara yol açabildiğini belirtmiştir.

1.3.5. Mobbing Türleri

İşyeri mobbingi, bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde diğerine karşı yönlendirilen ve mağdurun taciz, saldırı ve zihinsel veya fiziksel zararlarını ifade eden sürekli olumsuz bir eylemdir, işyerinde mobbing gerçekleşir, bu nedenle katılımcılar (mobbingin iki tarafı) çalışan kadro üyelerinden oluşur, mobber çalışan veya ast veya yönetici hatta gözetmen olabilmektedir.

Bu temelde, işyeri mobbingi dikey mobbing ve yatay mobbing olarak iki türe ayrılır (Hofstede, 1980).

1.3.5.1. Dikey mobbing

Mobbing taraflarının pozisyonları farklı olduğunda, aynı zamanda iki türe tanımlandığında olur:

Aşağı doğru mobbing

En popüler mobbing türleridir, mobber kurbandan daha yüksek bir konumda olduğunda ortaya çıkar. Mobber, kurbanı taciz etmek ve kontrol etmek için güç pozisyonunu kötüye kullanır. "Norveç'te 8.000 çalışan arasında yapılan araştırma sonucuna göre, kurbanların %54'ü amirleri tarafından mobbinge uğradı" şeklinde ifade etmektedir (Hoel ve Cooper, 2000)

Yukarı doğru mobbing

Mobber düşük bir konumda ve kurban yüksek bir konumda olduğunda ortaya çıkar, genellikle amirlerini veya işçileri ve amirlerini birlikte taciz eden bir grup işçi yöneticilerini taciz ettiğinde ortaya çıkar, bu tür mobbing nadiren meydana gelir, çünkü yöneticiler ve süpervizörler her zaman işyerinde yönetim makamlarının gücüne sahip olur, ayrıca bu türde çoğunlukla kurban yeni bir yöneticidir (Hsu vd., 2003).

1.3.5.2. Yatay mobbing

Mobbing taraflarının her ikisinin de (mobbers ve kurbanlar) benzer pozisyonlarda (çoğunlukla iş arkadaşları arasında görülür) gerçekleşmesi gerekir, bu tür genellikle çalışanlar aynı işte rekabet ettiğinde veya kurbanlar nedeniyle üst düzey beceriler, çalışkanlık, üretmek veya her zaman süpervizörler tarafından teşvik edilmek veya istikrarlı bir kişiliğe sahip olmasıyla oluşmaktadır.

1.3.6. Mobbingin Aşamaları

İşyeri mobbingi anında gerçekleşmez, tamamlanması için aşamalar gerekir, birkaç ay süren bir çatışma ile başlar veya yıllarca devam eder. Kurban bazen hedef mobbing kurbanı olduğunu fark etmediği için acı çekiyor veya çatışma mobbingin iki tarafı arasında bir süre sürüyor (bir taraf diğerinin kontrolündekine kadar iktidarda eşit). Karmaşık bir süreçtir, tanınması zordur, olumsuz davranışlar bile fail tarafından hareket edilmiştir. Leymann mobbingin dört aşamasını tanımlar:

Aşama -1- " Önceden var olan çatışma

Mobbing işyerinde çözülmemiş çatışmadan başlar, bu da yanlış anlaşılmanın sonucudur ve çalışan personel arasındaki anlaşmazlıklar iş görevleri veya herhangi bir kişisel nedenden dolayıdır, bu aşama çok kısa bir aşamadır.

Aşama -2- Damgalama

İlk aşamada çözülmemiş çatışma sürer, yeni bir aşamaya döndürülür, hedeflere karşı uygulanan farklı olumsuz eylem ve davranışları takip eder, psikolojik dengesini etkiler. Olumsuz davranışlar şunlardan oluşur: mağdurun kişisel itibarını yaralamak, iletişimi sınırlamak, sosyal izolasyon, kurbanın yeteneğini baltalamak, şiddeti yönlendirmek ve şiddet tehditleri göstermektedir.

Aşama -3- Yönetimin katılımı

Bazen ikinci aşamada, mağdur sessiz kalır ve mobbing olgusuyla başa çıkar, olumsuz sonucu ortaya çıkana kadar onunla yaşar, böylece mobbing sürecine devam eder. Mağdur yöneticiye başvurursa veya mobber yönetime mağdur hakkında yanıtıcı iş performansı ve davranış sağlarsa, bu nedenle ilgili yönetim, bazen sorunu çözmek yerine, mağdurların önyargılarını alır, mağdurlar dikkate değer bir kişiye teslim olur, bu nedenle dava çözülmeden kalmaktadır.

Aşama -4- İşten çıkarma

Bu en tehlikeli aşamadır, bu aşamada, sosyal olarak kurbanları izole etmenin, görevleri yapmaktan durmanın, tüm psikolojik stresin ve fiziksel hastalıkların reaksiyonunun sonucu, kurbanı istifasına veya bir kuruluş tarafından emekliliğe zorlanan işten ayrılmaya sevk etmesidir " şeklindedir (Godwin, 2017).

1.3.7. İşyeri Mobbing Davranışı

Mobbing davranışları medeniyetler, gelenekler ve kültürler farklılığı nedeniyle ülkeden ülkeye çeşitlidir. Bununla birlikte, aralarında düşmanca, saldırganlığı, tacizi, düzensiz ve bireyleri aşan hakları tanımlayan birçok yaygın olumsuz davranış (eylem, sözel) göstermektedir (Tınaz vd., 2010; Karatuna ve Tınaz, 2010).

1992 yılında, Leymann'ın mobbing mağdurlarıyla yaptığı görüşme sırasında, beş kategoride 45 farklı mobbing faaliyeti belirledi, her kategori, mobbing sürecini tamamlamak için hedefe karşı defalarca ve her zaman boyunca egzersiz yapan farklı olumsuz davranışlardan oluşmaktadır. Beş kategori şunlardır:

i. Kurbanların iletişim kurma olasılıkları

Yönetimin hedefin iletişimini durdurmak ve fikrini ifade etmek için kullandığı davranışlar veya konuşma sırasında sözünü kesmenin yanı sıra sözlü saldırı, tehdit ve zararlı sözler kullanmak hedefin performansını ilgilendirmektedir.

ii. Hedefi sosyal olarak izole edin

Hedefi iş arkadaşından mümkün olduğunca uzak tutmak ve işyerinde veya işyerinde hedefle sosyalleşmelerini yasaklamak, organizasyon faaliyetlerine katılmasını ihmal etmek veya engellemek ve kendisini yalnız hissetmesini sağlamaktadır.

iii. Profesyonel heykel

Kendisine verilen kariyeri gerçekleştiremediği ve ona anlamsız ya da imkânsız görevler verdiği için mağdurları eleştirmektedir.

iv. Eylemler kurbanların kişisel itibarını etkiler

Dedikodu yaymak, kurbanlara karşı dedikodu yapmak veya alay edenleri suçlamak, akıl hastası olmak ve özel hayatıyla veya karakteriyle veya diliyle, tarzıyla, siyasi statüsüyle veya diniyle dalga geçmektedir.

v. Eylemler kurbanın sağlığını etkiler

Bu eylemler fiziksel zorlama ve tehdit içerir, kurbanlara fiziksel hastalıkla sonuçlanan sert ve tehlikeli görevlerin yanı sıra cinsel saldırganlık, cinsel saldırılar ve taciz" şeklindedir (Kaplan ve Saccuzz, 1993).

Mobbing araştırmacıları bu aktivite bağlarına uyum sağlamakta ve işyeri mobbingini tanımlamak için öncü olarak kullanmışlardır, Knorz ve Zapf gibi diğer araştırmacılar tarafından mobbing davranışı olarak tanımlanan diğer olumsuz faaliyetlerin yanı sıra,

mobbingi ifade eden 39 davranışı tanımlarlar (Keashly, 1998). Ek olarak Zapf, beş tür mobbing davranışını aşağıdaki gibi kategorilere ayırır:

1. Olumsuz davranışla ilgili mağdurlar çalışır, iş değiştirir veya mağdura zor iş görevleri verir.
2. Kurbanları meslektaşlarından sosyal olarak soyutla.
3. Eylemler kurbanların dedikodu, hakaret, isim takma, alay etme olarak ününü etkiler
4. Toplum içinde sözlü taciz, bağırma veya aşağılama.
5. Fiziksel şiddet tehdidi veya girişimi (Kim vd., 2016).

Çalışanların, uygun çevre işyerlerinde bile çalışma hayatı nedeniyle yöneticiler veya iş arkadaşları tarafından hareket edilen bir veya birden fazla olumsuz davranışla karşılaşması normal kabul edilir, arkadaşlar arasında olur, bazen aile üyeleri arasında görülür, amaçsızca hareket edilebilir, ancak bir period üzerinde tekrarlanması durumunda (mobbing) adı verilen yeni bir biçim aldığı görülmektedir (Kim vd., 2016).

2. BÖLÜM

2. BELEDİYELER VE MAHALLİ İDARELER SEÇİMLERİ

2.1. Belediye Kavramı, Genel Çerçevesi ve Aydın Büyükşehir Belediyesi

Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin yerel ve ortak ihtiyaçlarını gidermek için kurulan ve karar organları seçimle oluşturulmuş idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olarak tanımlanmaktadır (Tortop vd., 2006: 150).

19. yüzyılın ilk yarısına kadar mahalleler kadılar tarafından yönetilmiştir. Tanzimat'tan sonra giderek ağırlık kazanan belediye idaresi Kırım Savaşı'nın etkisiyle 1854'te Fransız komün idaresi örnek alınarak ilk defa İstanbul şehremaneti adıyla kurulmuştur. Bu kurum başarılı olamayınca 1858 yılında doğrudan Bab-ı Aliye bağlı Galata ve Beyoğlu semtlerinde Altıncı Daire oluşturulmuştur. 1868'de ise Dersaadet İdare-i Belediye Nizamnamesi ile tüm İstanbul'da belediye teşkilatı yaygınlaştırılmıştır (Ulusoy ve Akdemir, 2001: 148).

Belediye hizmetlerinin belirlenmesinde dünya üzerinde üç ilke uygulanmaktadır (Keleş, 1994: 192-193):

Genellik İlkesi: Buna göre belediye idareleri, kanunların serbest bıraktığı veya başka idarelere bırakılmamış bütün hizmetleri sunmaya yetkilidirler. 1870 tarihli Prusya Yasası'nda böyle bir hüküm bulunduğu için bugün Hollanda ve Almanya' da durum böyledir.

Yetki İlkesi: Buna göre belediyeler, merkezi idarenin verdiği yetki kadar hizmet sunabilirler. Bunun istisnası yoktur. İngiltere'de uygulanmaktadır.

Liste İlkesi: Buna göre belediyelerin sunacağı hizmetler yasalarda sıralamıştır. Buna 1580 sayılı Belediye Kanunu örnek gösterilebilir. Fakat 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda ise genellik ilkesiyle liste ilkesinin ortak benimsendiği görünmektedir.

Belediyeler, en az beş bin nüfus, yerleşik sahası kurulu bir belediye sınırına en çok beş bin metre mesafe, birleşerek belediye olacak köyler için merkez kabul edilecek köye en çok beş bin metre mesafe şartı sağlandıktan sonra gerekli prosedür işletilerek en son

Cumhurbaşkanı kararı ile kurulabilir (Belediye Kanunu, 2005: md.4). Bu şartları sağlamadan belediye kurulamaz.

Belediye meclisi: beldenin nüfusuna göre en az dokuz en çok elli beş asil ve yedek seçilmiş üyeden oluşan karar organıdır (Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun, 1984: md.5/b). Yerel seçim sonuçlarını müteakip beşinci gün kendiliğinden belediye başkanı başkanlığında toplanır. Bu toplantıda ilk iki yıl için meclis birinci ve ikinci başkan vekili ile iki kâtip üye seçilir. Bu süre bitiminde tekrar seçilecek üyeler bir sonraki yerel seçimlere kadar görev yapar (Belediye Kanunu, 2005: md.19).

Belediye Meclisinin görev ve yetkileri: (Belediye Kanunu, 2005: md.18); stratejik planı, bütçe ve kesin hesabı, çıkarılacak yönetmelikleri kabul eder; borçlanmaya, imtiyaz verilmesine, yap işlet veya yap işlet devret modeli ile yatırımların yapılmasına karar verir; meclis başkanlık divanı, encümen ve ihtisas komisyonları üyelerini seçer; meydan, bulvar, cadde, sokak ve benzerine ad verir; mahalle kurulması, kaldırılması, birleştirilmesi, adlarıyla sınırlarını tespitine karar verir; belediyeyi tanıtıcı amblem, flama ve benzerlerini kabul eder; diğer mahalli idarelerle işbirliği yapılmasına karar verir; fahri hemşerilik payesi ve beratı verir; belediye başkanı ile encümen arasındaki uyuşmazlıkları çözer.

Belediye Encümeni; il belediyelerinde ve nüfusu yüzünü geçen belediyelerde; belediye başkanın birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği iki üye, mali hizmetler birim amiri ve belediye meclisinin her yıl gizli oyla kendi üyeleri arasından seçeceği üç üye olmak üzere belediye başkanı başkanlığında yedi kişiden oluşur. Diğer belediyelerde; belediye başkanının birim amirleri arasından bir yıl için seçeceği bir üye, mali hizmetler birim amiri ve belediye meclisinin her yıl gizli oyla kendi üyeleri arasından seçeceği iki üye olmak üzere belediye başkanı başkanlığında beş kişiden oluşur. Belediye başkanının katılmadığı toplantılara başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi başkanlık eder (Belediye Kanunu, 2005: md.33).

Belediye Encümeninin görev ve yetkileri: (Belediye Kanunu, 2005: md.34); stratejik plan ile bütçe ve kesin hesap tasarımlarını inceleyerek meclisine görüş bildirir; kamulaştırmaya karar verir, kanunlarda belirtilen cezaları verir; vergi, resim ve harçlar dışındaki dava konusu belediye uyuşmazlıklarını çözer; umuma açık yerlerin açılış ve kapanış saatlerini belirler.

Belediye başkanı ve görev ve yetkileri: (5393 Sayılı Kanun, 2005: md.38); belediye idaresinin başı ve tüzel kişiliğinin temsilcisi olarak belediye teşkilatını, taşınır ve taşınmaz mallarını sevk ve idare eder; belediyenin hak ve menfaatlerini korur; meclise ve encümene başkanlık eder; belediyenin gelir ve alacaklarını takip ve tahsil eder; meclis ve encümen kararlarını uygular; personel ataması yapar; belediye ve bağlı kuruluşları ile işletmelerini denetler.

2.1.1. 21. Yy'da Türkiye'de Belediyecilik

Esnek ve hızlı karar alabilen yeni mekanizmalar sayesinde kamusal hizmetlerin sunulmasının daha verimli olacağını iddia eden bu yaklaşımlar 2000'li yılların başlarından itibaren uygulanmaya konulmuştur.

2000'li yıllarda kamu yönetimi reformlarının önemli bir ayağını yerel yönetimlerin güçlendirilmesi ve yönetim uygulamalarının geliştirilmesi oluşturmaktadır. Ayrıca 2000'li yıllardan sonra ortaya çıkan yeni kamu yönetimi anlayışı yerel yönetimler üzerinde ciddi etkiler yaratmıştır.

Yeni kamu yönetimi anlayışı ile 2000'li yıllarda devlet kurumları yeniden şekillenirken, bu süreçte etkili olan diğer bir önemli faktör Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik şartıdır. Yerel yönetimlere daha fazla özerklik veren bu sözleşme Türkiye tarafından 1991 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmenin içerdiği özgürlükçü anlayış 1990'lı yıllarda, gerek ülke ekonomisinde gerek ülke siyasetinde meydana gelen sert dalgalanmalar yüzünden yerel yönetimlere yansımamıştır.

2000'li yıllarda yerel yönetimlerde oluşan dönüşümün diğer bir nedeni ise siyasi iktidarda yaşanan istikrardır. 2000'li yılların başında iktidar olan AK Parti'nin yıllar boyunca iktidarda kalmasıyla sağlanan siyasi istikrar, yerel yönetimlerde reform yapılmasını kolaylaştırmıştır.

Belediyelerin görev ve yetkilerini düzenleyen 1580 sayılı Belediye Kanunu, 1930 yılında çıkarılmış ve değişik zamanlarda yapılan bazı düzenlemeler ile 2004 yılına kadar varlığını devam ettirmiştir. Ancak mevcut yerel yönetim yasalarının, 2000'li yılların Türkiye'si için yetersiz kaldığı herkesçe kabul edilmiştir. Bu nedenle, belediyelerin yeniden yapılandırılmasını öngören gerekli çalışmalar yapılmış ve yeni yasalar çıkarılmıştır. Yaşanan bu süreçlerden sonra 2004 yılında yerel yönetimler için reform paketleri

hazırlanmış ve bunun sonucunda 5393 sayılı kanunla belediyelerde, 5302 sayılı kanunla il özel idarelerinde ve 5216 sayılı kanunla büyükşehir belediyelerinde büyük değişiklikler yapılmıştır (Yaylı, 2009:121)

2005 yılında 5393 sayılı kanun ile yeni belediye kanunu çıkmıştır. 5393 sayılı kanun, 1930 yılında yapılan 1580 sayılı kanunu değiştirmiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışını içeren bu düzenleme 1580 sayılı kanunla kıyaslandığında önemli farklılıklara sahiptir. Belediyeler, Anayasanın 127. Maddesinde yer alan yerinden yönetim esası çerçevesinde tekrardan düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre belediye organları aynı şekilde belediye başkanı, belediye meclisi ve belediye encümeni olarak düzenlenmiştir. Ancak 1580 sayılı kanunundan farklı olarak belediye encümeni karar organı değil, danışma organı olarak düzenlenmiştir (Alıcı, 2007:8).

Kuruluş bakımından belediyelerin ölçekleri büyütülmüştür. 2000 nüfus ve merkeze 500 metrelik mesafe, yeni kanunla 5000 nüfus ve merkeze 5000 metrelik mesafe olarak değiştirilmiştir. Yeni kanunda belediyelerin sınırlarının belediye meclisinin kararı ve kaymakamın görüşü üzerine valinin onayı ile kesinleşeceği belirtilmekte ve zorunlu nedenler dışında beş yıl süreyle sınırların değiştirilemeyeceği belirtilmektedir. Bu çerçevede belediyelerin özerkliği artırılmış, ölçekleri büyütülmüştür (Alıcı, 2007:8).

Bazı illerde büyükşehir belediyesi kurulmasına ilişkin 12 Kasım 2012 tarihli ve 6360 sayılı kanunla, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nda çok önemli değişiklikler yapılmıştır. Bir kısmı 6360 sayılı kanunun yayım tarihinde yürürlüğe giren, bir kısmı ise 30 Mart 2014 tarihindeki ilk mahalli seçimlerinden itibaren yürürlüğe girmesi öngörülen bu değişikliklerin başında, büyükşehir belediyesi olan illerde il özel idaresinin kaldırılması gelmektedir. Yine ilk mahalli seçimlerden (30 Mart 2014) itibaren yürürlüğe girmek üzere, büyükşehir belediyesi olan illerdeki köy ve belde belediyeleri kaldırılarak mahalleye dönüştürülmüştür. 6360 sayılı kanun büyükşehir belediyesinin kuruluşuna ilişkin olarak da bir yenilik getirmektedir: Bundan böyle, 5216 Sayılı Kanun Madde 5'e göre "büyükşehir belediyesinin sınırları, ilin sınırlarıyla aynıdır." Bir başka ifadeyle; büyükşehir belediyesi olan illerde sadece o ilin merkezi değil, ilin tamamı büyükşehir belediyesine dahildir. Toplam nüfusu 750.000' den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülmüştür. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ve yetki dağılımı açısından Büyükşehir Belediyesi ilçe belediyeleri karşısında oldukça güçlenmiştir. Büyükşehir Belediyesi özellikle altyapı hizmetleri, ulaşım hizmetleri ve imar denetimi

konusunda sorumlu ve yetkili kılınmıştır. Bütçe konusunda da Büyükşehir Belediye Meclisi, ilçe belediyelerinin bütçelerini değiştirme yetkisine sahiptir (Başkent Kariyer, 2019:35).

2.1.2. Türkiye’de Belediyeler ile İlgili Kanunlar

Türkiye’de belediyeciliğin temelleri Osmanlı Devleti’nin 19. yy’larına dayanmaktadır. Devlet adamları yerel ihtiyaçların karşılanması için İhtisap Nezareti ile gidermeye çalışmıştır. Şehrin temizlik işlerinden sorumlu olan bu vakıf ilk belediyecilik kuruluşu olarak kabul edilebilir. Kurum işleri yürütemeyince Evkaf Nezareti kurulmuş ve vakıf bu kuruma devredilmiştir (Tekeli, 1996: 19).

Yeni kurulan bu iki kurum Osmanlı şehirlerinde istenilen verimli çalışmayı gösteremedi. Dahası birçok yerel hizmet aksamaya başladı. 1855 yılında İstanbul şehremaneti kurulmuş ve belediye hizmetlerinin bu kurum tarafından giderilmesi öngörülmüştür. Daha önce kurulan İhtisap Nezareti’nin yetkileri şehremaneti’ye devredilmiş ve Nezaret kaldırılmıştır. Böylelikle 1855 yılında Türk belediye tarihinin ilk belediyesi kurulmuştur (Toprak, 1990:76).

Evkaf ve İhtisap Nezaretlerinin kurulması taşrada kadınların gücünü zayıflatmıştır. Belediye hizmetlerinin ifa edilmesi ve şehirlerde ortaya çıkan yönetim karmaşasına son vermek için 1871 yılında İdare-i Umumiye-i Vilayet Nizamnamesi çıkarıldı. Cumhuriyetin ilk yıllarında belediye kurumu eski nizamnamelerin üzerinden devam ettirilmiştir. Tam anlamıyla kapsamlı ve köklü değişim 1580 sayılı kanun ile 1930 yılında gerçekleşmiştir (Sunay, 2008:57).

1921 yılında kurulan yeni devletin yönetim alanında etkili olan ilk belge 1921 Teşkilat-ı Esasiye Kanunudur. Bu belgeyi yeni devletin anayasası olarak kabul etmek mümkündür. Çıktığı döneme göre değerlendirildiği takdirde yerel demokrasi açısından oldukça cesur bir belgedir. Zira 24 maddeden müteşekkil olan Teşkilat-ı Esasiye’in 14 maddesi yerel yönetimlere ayrılmıştır (Kırılmaz ve Kılıç Kırılmaz, 2014:40). Osmanlı Dönemi’nde çıkartılan Kanun-u Esasi’nin içerdiği merkezîyetçi anlayış yerine mahalli idareyi ve mahalli yönetimi esas almıştır. Bu durumu yerel katılım ve yerel demokrasi uygulaması olarak değerlendirmek mümkündür.

1921 Anayasasında nahiyeyi düzenleyen maddelerine göre nahiyeye, bir veya birkaç köyden oluşan yönetim birimidir. Ancak bunun yanında kasabaların da nahiyeye olduğu

belirtilmiştir. Nahiye muhtariyete haiz bir manevi şahsiyettir. Yönetimini şura/meclis tarafından icra edilecektir. Şuranın/meclisin kendi içinde idare heyetini ve müdürü seçeceği düzenlenmiştir. Şura/ meclis oluşumu ise halkın doğrudan katıldığı seçimle belirlenecektir.

1921 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu sadece 3 yıl yürürlükte kalmış ve 1924 yılında yeni bir anayasa çıkarılmıştır. Muhtevası ve çıktığı dönem itibari ile uygulanması neredeyse imkânsız olan 1921 Anayasası, savaş koşullarında ülkeyi yekvücut tutmak için tasarlanmıştı. Her şeye rağmen Cumhuriyet tarihinde mahalli idareler bakımından en özgürlükçü anayasa olduğunu söylemek mümkündür.

1924 Anayasası ve 1580 Sayılı Belediye Kanunu: 1924 Anayasası yapımında yer alanlar, daha önce vilayetlere verilen özerk yönetimin ülkenin bölünmez bütünlüğüne karşı bir tehdit olduğunu düşünmüşlerdir. Bu yüzden 1924 Anayasası vilayetlerin sahip olduğu geniş özerklik yetkisini kaldırmıştır. Ancak bunun yanında yerel yönetimler tüzel kişiliğe sahip olmaya devam etmişlerdir (Uygun, 2015:1).

1924 Anayasası Tanzimat sonrasında benimsenen mülki taksimatın aynısını kabul etmiştir. Bu taksimata göre ülke vilayetlere, vilayetler kazalara, kazalar nahiyelere ayrılıyordu. Nahiye ise kasaba ve köylerden oluşuyordu. Vilayetlerin yönetimi ise tevsi mezuniyet ve tefriki vezaif esası yani yetki genişliği ve görev ayrılığı ilkesi üzerine konumlandırılmıştır. Yetki genişliği ilkesi 1921 Anayasasında var olan geniş özerkliği karşılama da katı merkezîyetçi yapıyı dengeleyecek bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür (Özmen, 2012:171).

Genel olarak bakıldığında 1924 Anayasası, yerel kamu gücünün doğrudan yerel yönetimlerin eline bırakılmasını önlemiş bir anayasadır. İl yerel yönetimleri, valilik kurumunun yönetim ve denetimi altına girmiş ve merkezi yönetim, amaçları doğrultusunda yerel yönetimleri yönlendirme çabasına girişmiştir (Güler, 2005).

Bu dönemde çıkarılan ve mahalli idareleri düzenleyen diğer önemli yasal düzenlemeler ise 417 ve 442 sayılı kanunlardır. 442 sayılı kanun ile mahalli idarelerden en küçüğü olan köylerin yönetimi düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre “nüfusu iki binden aşağı yurtlara (köy) ve nüfusu iki bin ile yirmi bin arasında olanlara (kasaba) ve yirmi binden çok nüfusu olanlara (şehir) denir.” (Eldem, 2015: 39).

Bu dönemde belediyelere yönelik asıl köklü yasa kuşkusuz 1930 yılında kabul edilen 1580 sayılı kanundur. 1924 Anayasası'na hâkim olan düşünce biçimi 1930 yılında hazırlanan bu belediye kanununa da yansımıştır. 1930 tarihli belediye kanunu Cumhuriyet Dönemi ideolojisinin tam olarak yansıdığı kanun olarak görmek mümkündür. 1580 sayılı kanunun ruhunu etkileyen diğer bir faktör uluslararası koşullardır. Zira 1929 yılında patlak veren ekonomik buhran, Türkiye Devleti'nin iktisadi politikalarını etkilemiştir. Cumhuriyet'in ilk yıllarında 1923 yılında dünyaya ilan edilen kapitalist-liberal bakış açısı terk edilmiş ve devlet öncülüğünde sanayileşmeye geçilmiştir.

1930 tarihli 1580 sayılı kanun ile belediyeceilikte yeni bir dönem başlamıştır. Bu kanunla beraber daha önce yapılan farklı uygulamalara son verilmiş ve ülke genelinde yeknesaklık oluşturulmuştur. 7 fasıl ve 143 madden oluşan 1580 sayılı kanun ile vilayet ve der saadet belediye kanunları yürürlükten kaldırılmıştır. Yine Cumhuriyet döneminde yapılan ve başkent için şehremaneti kurulmasını öngören 417 sayılı kanun da kaldırılmıştır (Yörükoğlu, 2009:1).

1580 sayılı kanun Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında yerel yönetim politikasını ve anlayışını gösteren en önemli belgedir. Nitekim 1580 sayılı kanun çeşitli değişikliklere uğramasına karşın etkisi 2000'li yıllara kadar devam etmiştir. Özellikle de merkez ile yerel arasında oluşturduğu vesayet ilişkisi, belediyelerin kararları, eylemleri ve işlemleri üzerinde merkezi yönetiminin yoğun denetim yapmasına imkan vermiştir. 1580 sayılı kanundan sonra 2583 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”, 2290 sayılı “Yapı Yollar Kanunu” ve 2031 sayılı “Belediyeler Bankası Kanunu” ile yerel yönetimlere dair düzenlemeler yapılmıştır.

1580 sayılı kanuna göre “Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin mahallî mahiyette müşterek ve medenî ihtiyaçlarını tanzim ve tesviye ile mükellef hükmî bir şahsiyettir (RG. 1930). Diğer bir ifadeyle belediye, tüzel kişiliğe haiz, mahalli ve müşterek ihtiyaçları karşılayan yerel yönetim birimidir. Belediye yönetimi; belediye meclisi, belediye başkanı ve belediye encümeninden oluşuyordu. 1580 sayılı kanun belediye ait görevleri tek tek saymıştır. Bu görevler; yol, su, kanalizasyon ve kaldırım yapma, sokak temizliği yapma, pazar ve çarşıları denetleme, pazar fiyatlarını kontrol etme, yangınlara gerekli önlemleri alma ve zabıta görevlerini yürütmek gibi temel yerel nitelikli hizmetler bulunmaktaydı.

1580 sayılı kanun 1930 yılında yapılmıştı. Ancak 1946 yılına gelindiğinde yeni bir dönem başlamıştır. Nitekim bu süreç içinde ikinci dünya savaşı başlamış ve bitmiştir. Savaş

sonunda yeni bir dünya düzeni ortaya çıkmıştır. Özellikle de iktidarın 1950 yılında değişmesi ulaşım, kent ve sanayileşmeye olan bakış açısının değişimini perçinleştirmiştir. Yeni iktidar demiryolu ulaşımı yerine karayolu ulaşımı odaklı bir değişim başlatmıştır (Yörükoğlu, 2009:16)

Dönemin iktidarı tarafından demokratikleşme adımları atıldığını gözlemek mümkündür. 4878 sayılı kanunla belediye meclisi seçimlerinin süresi bir haftaya düşürülmüştür. Yine 1948 yılında yapılan 423 sayılı kanun ile belediyelerin gelirlerinde artış yapılmıştır.

1580 sayılı kanunda var olan ve Ankara Belediye Başkanı için öngörülen dâhiliye vekilinin inhası ve cumhurbaşkanının onayı kaldırılmıştır. Böylece Ankara için var olan ayrıcalık ortadan kaldırılmıştır. 1950 sonrasında belediyeye ilişkin çıkan kanunlar daha çok kentlere olan göç sonucu meydana gelen sorunların çözümüne ilişkindir. 1953 yılında yapılan 5218 ve 5431 sayılı kanunlar kentlerde meydana gelen gecekondulaşmaya af getirmiştir (Sağlam, 2016:257).

1960 Anayasasına göre “Mahallî idareler il, belediye veya köy halkının müşterek mahallî ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir.” Böylelikle tüzel kişiliğe sahip yerel yönetimlerin varlığı devam ettirilmiştir. Görev tanımı ise mahalli ve müşterek hizmetler olarak sınırlandırmıştır (Anayasa, 1961).

1961 Anayasası merkez ile yerel arasındaki ilişkiyi 112. Maddede düzenlemiştir. Buna göre yerinden yönetimin varlığını kabul edilmekle beraber, idarenin bütünlüğü ilkesi ile yerel ile merkez arasındaki ilişkiyi merkezle bütünleşen bir yönetim biçimi olarak düzenlenmiştir. Mahalli idarelerin organlarının organlık sıfatı kazanma ve kaybetmeleri konusunda yargı denetimi getiren 1961 Anayasası bu konuda oldukça demokratiktir. Gelir ve görev arasında doğru bir orantı kuran Anayasa ile belediyelerin gelir kaynakları ve mahalli gelir özerkliği anayasal bir hüviyet kazanmıştır.

Gerek 1961 Anayasası'nın gerekse de belediye kanunundan yapılan değişikliklerin 1924 Anayasası ve 1580 sayılı kanuna oranla daha demokratik olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim 1580 sayılı kanunda yer alan ve belediye meclis üyelerinin mülki idare amirinin onayından sonra göreve başlayacağını düzenleyen madde kaldırılmıştır. Bu görev mülki idare amiri yerine il seçim kuruluna verilmiştir. Bunun yanında belediye

başkanları seçimleri vali veyahut cumhurbaşkanı tarafından onaylanıyordu. Yapılan değişiklikle bu düzenlemeye de son verilmiştir.

1965 yılında çıkartılan bakanlar kurulu kararı ile İstanbul, İzmir ve Ankara nazım imar planların hazırlanması yetkisi İmar ve İskân Bakanlığı'na kurulacak özel bürolara verilmiştir. Yine hızla gecekondulaşmaya devam eden şehirler için 775 sayılı kanun çıkarılmıştır (Karaarslan, 2017).

1980'li yıllarda tüm dünyada refah devleti (sosyal devlet) anlayışının terk edilmiş ve yeni neo-liberal politikalar uygulanmaya konulmuştur. İngiltere'de Margaret THATCHER, ABD'de ise Ronald REAGAN ile temsil edilen bu bakış açısı ülkemizde ÖZAL hükümetleriyle temsil edilmiştir. Türkiye'de başlayan bu sürecin en somut belgesi 24 Ocak 1980 kararlarıdır. 24 Ocak 1980 kararları çok kısa bir süre sonra yerel yönetimlerde hakim olan anlayışın değişmesine neden olmuştur. Kısaca 1980'li yıllarda hakim olan anlayış, 24 Ocak kararlarıyla başlamıştır (Ayman Güler, 2020).

1982 Anayasası 1961 Anayasasından ayıran diğer önemli bir düzenleme ise büyükşehirler için farklı bir yönetim tarzının uygulanabileceğini ifade eden maddedir. Daha sonra bu maddeye dayanarak büyükşehir belediyeleri kurulacaktır. 1982 Anayasası büyük kentlerde meydana gelen kentsel sorunları gidermek için hukuki altyapı düzenlemiştir. 1982 Anayasası'nda yerel yönetimlere ilişkin yapılan en önemli değişimlerden bir tanesi de 127. Maddede ifade edilen düzenlemedir.

Yeni bir kurum olan büyükşehir belediyelerinin sayısı ileriki yıllarda artarak 1989 yılında 8'e ulaşmıştır. 1993 yılında yapılan düzenleme ile tek seferde yedi tane daha kurulmuştur (Özgür ve Yavuzçehre, 2016:903).

3030 sayılı kanuna göre "büyükşehir belediyesinin organları; büyükşehir belediye meclisi, büyükşehir belediye encümeni ve büyükşehir belediye başkanıdır. İlçe belediyelerinin belediye başkanları büyükşehir belediye meclisinin tabi üyeleri olarak düzenlenmiştir.

3030 sayılı kanun ile Türk belediyecilik sistemine büyükşehir belediyeleri dahil olmuştur. 1980-2000 arası dönemde belediyelerin yapısındaki dönüşümler 1990'lı yılların sonuna kadar devam etmiştir. Söz konusu süreçte mahalli idareler sürekli güçlenmiş ve yetkileri artmıştır. 1980'li yıllardan önce en büyük sıkıntısı kaynak bulmak olan

belediyelerin bu dönemde kaynakları artırılmıştır. Nitekim 3239 sayılı yasa ile 1985 yılında belediyelere verilen vergi gelirleri artırılmıştır. Belediyelere verilen pay %5'ten %10,5'e yükseltilmiştir (Çetin vd., 2016:168).

1982 Anayasasınının 127. Maddesine dayanarak çıkartılan 3030 sayılı kanunla büyükşehir belediyeleri kurulmuştur. Daha sonra yapılan değişikliklere rağmen temel omurgası 3030 sayılı kanun olan büyükşehir belediyeleri 2000'li yıllarda ciddi yasal değişimlere uğrayacaktır.

Belediyelerin görev ve yetkilerini düzenleyen 1580 sayılı Belediye Kanunu, 1930 yılında çıkarılmış ve değişik zamanlarda yapılan bazı düzenlemeler ile 2004 yılına kadar varlığını devam ettirmiştir. Ancak mevcut yerel yönetim yasalarının, 2000'li yıllarda Türkiye için yetersiz kaldığı herkesçe kabul edilmiştir. Bu nedenle, belediyelerin yeniden yapılandırılmasını öngören gerekli çalışmalar yapılmış ve yeni yasalar çıkarılmıştır. Yaşanan bu süreçlerden sonra 2004 yılında yerel yönetimler için reform paketleri hazırlanmış ve bunun sonucunda 5393 sayılı kanunla belediyelerde, 5302 sayılı kanunla il özel idarelerinde ve 5216 sayılı kanunla büyükşehir belediyelerinde büyük değişiklikler yapılmıştır.

2.1.3. Aydın Büyükşehir Belediyesi

Aydın coğrafi ve iklim özellikleri bakımından çeşitli uygarlıkların konakladığı bir şehirdir. Aynı zamanda önemli turizm şehirleri içinde yer alan Aydın, tarımsal ürünlerin çeşitliliği ve tarımsal ürünlerin üretim hacmi bakımından tarım kenti olarak da bilinmektedir. Aydın Büyükşehir Belediyesi Resmî Web sayfasında belediyenin tanıtımını; "Aydınolu Beyliğinin ortadan kaldırılmasından sonra Osmanlı İdari Teşkilatlanmasında özellikle Batı Anadolu'da yeni bir süreç başlamıştır. 1426 tarihinde ortaya konan Aydın Sancağının Sancak Merkezi Tire'dir. 1811 yılında yapılan ilk değişiklikle yeni kurulan Aydın Eyaleti yapılanmasında Aydın kenti merkez seçilmiş Tire-Muğla-Manisa, Denizli, İzmir, Selçuk sancak illeri Aydın'a bağlanmıştır. 1850 yılında yapılan yeniden düzenleme ile bu defa merkez İzmir olmuştur. Batılı anlamda belediye örgütlerinin işleyişi 1864 yılında başlamıştır. Osmanlı döneminde önce "İhtisap Nazırlığı" sonra "Şehir Eminliği" gibi kurumsallaşma dönemi geçiren yerel hizmet anlayışı 1869 yılında kabul edilen "İdare-i Belediye Nizamnamesi" ile örgütlü bir yapıya kavuşmuştur" şeklinde yapmaktadır. 12

Kasım 2012 yılında çıkarılan 6360 sayılı kanun ile 30 Mart 2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Aydın büyükşehir belediye statüsü kazanmıştır.

2.2. Mahalli İdareler Seçimleri

Belirli bir coğrafi alanda yaşayan yerel topluluk üyelerine hizmet sunmak amacıyla kurulan yerel yönetimlerde halkın kendisini direkt ilgilendiren konularda mümkün olduğu kadar kendisinin karar vermesi gerekir (Aktan, 1998:76). Halk katılımı ile birlikte yerel yönetimlerde halk ve kamuoyu denetiminin sağlanması da, şeffaf, saydam, açık olmayı zorunlu kılan demokratik yönetimin temelidir (Tortop, 1996:46).

Türkiye’de yerel seçimlerde, 1960’lara kadar genel seçimlerde olduğu gibi çoğunluk sistemi uygulanmıştır. 1961 Anayasası açıkça bir seçim sistemi öngörmemekle birlikte seçim sisteminin tespiti yasa koyucunun iradesine bırakılmıştır. Bu dönemde belediye başkanlığı seçimleri tek turlu çoğunluk sistemine göre yapılmaya başlanmış il genel meclisi ve belediye meclisi üyeliklerinin seçiminde ise nispi seçim sistemine geçilmiştir.

1982 Anayasası’nın yürürlüğe girmesiyle birlikte yerel seçimlere ilişkin yasal düzenleme de yenilenmiş ve yerel seçimlere ilişkin usul ve esasları düzenleyen 18.01.1984 tarih ve 2972 sayılı “Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun” çıkarılmıştır. Bu kanuna göre, belediye başkanlığı ile muhtar, ihtiyar heyeti ve ihtiyar meclisi seçimleri çoğunluk sistemine göre yapılmakta, il genel meclisi ve belediye meclisi seçimlerinde ise nispi seçim sistemi uygulanmaktadır.

Türk siyasi hayatında halkın veya temsilcilerin söz sahibi olabilmesi için 1976 anayasasının kabulünü beklemek gerekmiş, bu anayasayla birlikte 1976 yılının son aylarında başlanan genel seçimler 1977 yılında sonuçlanmıştır. Dolayısıyla Türkiye’de genel seçimlerin 134 yıllık tarihi vardır. Oysa yerel seçimlerin tarihi genel seçimlerin tarihinden daha eskidir. Tanzimat Fermanının (1939) ilanı ile muhassıl meclislerine üye seçimleriyle başlayan yerel seçim tarihi yaklaşık 171 yıllık bir birikimi bünyesinde barındırmaktadır (Aydın, 1982, 43).

Türkiye’de mahalli idare seçimleri 18/1/1984 tarihinde kabul edilmiş, 2972 sayılı “Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun” da belirtilmiş esas ve usullere göre yapılır. Yukarıda da belirtildiği gibi mahalli idareler; il, Belediye ve Köy idarelerini kapsamaktadır.

3. BÖLÜM

3. ÇALIŞANLARIN MOBBİNG ALGILARININ İNCELENMESİ

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin yönetsel yapısına bakıldığında 1982 Anayasası'na göre hem merkezden hem de yerinden yönetim şeklinde iki türlü yönetim anlayışına sahip olduğu görülmektedir. “Bu çerçevede ülkemizde bir taraftan coğrafi yerinden yönetim, yerel yönetimler ya da mahalli idareler olarak isimlendirilen ve kanunda karar organları seçmenler tarafından oluşturulacağı ifade edilen organların seçimleri yapılmakta bir taraftan da merkezi hükümetin oluşumu için parlamentonun oluşmasını ve dolaylı olarak hükümetin belirlenmesini sağlayan milletvekilliği genel seçimleri yapılmaktadır.” (Yıldırım vd., 2019:310).

Yapılan seçimler sadece yöneticilerin seçilmesi olarak işleyen bir süreç değildir. Seçimler yerel yönetimlerde ve ülke yönetiminde siyasi, ekonomik, uluslararası ilişkiler, kültürel süreçler vs. gibi sayısını arttırabileceğimiz tüm dinamikleri etkiler niteliktedir. Çalışmamızın konusu ise seçimlere bağlı olarak yerel yönetimlerde mobbing veya diğer yasal seçeneklerle işten çıkarılan çalışanların durumlarını irdelemek şeklinde biçimlenmiştir. Çalışmamız mahalli idareler seçimleri ile işçi devri arasındaki ilişkinin; belediye başkanının değişimi, belediye başkanının üye olduğu siyasi partinin değişimi gibi sebeplerden sonra yaşanan toplu veya zamana yayılmış çalışan kadrolarının değişim sürecini kapsamaktadır.

3.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın amacına yönelik olarak belirlenen istatistik birimlerinin oluşturduğu anakütle içerisinde, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak birimler seçilmiş ve örneklem teşkil edilmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen istatistik birimlerinin tamamına ulaşılmak istenmiş ancak sınırlılıklar gereği örneklem toplamda 67 kişi ile temsil edilmiştir. Örnekleme dahil edilen birimlerin (katılımcıların) verileri çevirim veya yüzyüze görüşme yolu ile elde edilmiştir. Toplanan veriler ışığında, demografik değişkenlere göre karşılaştırma testleri ve istatistiksel ilişki analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı mahalli idareler seçimlerinin yapılmasından sonra belediye başkanının veya belediye başkanının üye olduğu siyasi partinin değişmesi ile birlikte çalışanların bir kısmının işten çıkarılması, çıkarılan çalışanların yerlerine yenilerinin alınması ile oluşan işçi devrine yönelik süreci irdelleyici bir araştırma sürecidir. Araştırmada işçi devir oranlarının oluşumunda etki eden süreçler irdelenirken, işten çıkarmaların olmadığı ancak çalışanların çalışma yerlerinde değişiklik yapılması da belediyelerin insan kaynakları verimi bakımından üzerinde durulması gereken bir başka konudur. Personellerin işten çıkarılması veya çalışma yerlerinin değişiminde mobbing uygulamalarına rastlanılıp rastlanılmadığı yapılan saha çalışması ile çalışanların mobbing algıları ölçülerek ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Bu amaca ulaşmak için, Aydın il merkezi ve bağlı ilçe belediyelerinde yapılan mahalli idareler seçimi sonrası işten çıkarılan veya çalışma yerleri değiştirilen personeller için yaşanan iş kaybı, ortaya çıkan bireysel ve toplumsal üzerinde durulması gereken önemli bir husustur. Türkiye’de yapılan her mahalli idareler seçimleri sonrasında hem basına yansıyan hem de toplumun birçok kesimi tarafından gözlemlenen bu durumu alan araştırması ile ortaya koymak için bu çalışma tasarlanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri

Araştırmanın temel sorusu şu şekildedir:

- Mahalli idareler seçimleri sonrasında işten çıkarılan çalışanların mobbing algı düzeylerinde fark var mıdır?

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

H₀: Mahalli idareler seçimleri sonrası işten çıkarılan çalışanların mobbing algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farkı yoktur.

H₁: Mahalli idareler seçimleri sonrası işten çıkarılan çalışanların mobbing algı düzeylerinin demografik değişkenlere göre farkı vardır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Türkiye’de İç İşleri Bakanlığının verilerine göre; Büyükşehir belediyesi sayısı 30, il belediyesi sayısı 51, büyükşehir ilçe belediye sayısı 519, ilçe belediye sayısı 403, belde belediye sayısı ise 387 tanedir. Toplamda Türkiye’de bulunan belediye sayısı 1390 tanedir (e-icisleri.gov.tr). Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) raporlarına göre Türkiye’de toplam nüfusun %83’ü büyükşehir belediyeleri sınırında yaşarken %17’si diğer belediyeler sınırları içinde yaşamaktadır.

Araştırmanın böylesi büyük bir evrenine ulaşmak zaman, mali kaynak ve katlanılacak olan emek bakımından hayli zor olmasından dolayı araştırma Aydın ilinde 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimleri sonucunda seçimi kazanan siyasi partinin değişmesi veya siyasi partinin değişmemesine rağmen belediye başkan adayının değiştiği belediyelerde gerçekleşen işten çıkarılma veya çalıştığı birimin değiştirilmesi uygulamasına maruz kalan belediye çalışanları şeklinde evren belirlenmiştir.

Araştırmanın Aydın ilinde yapılıyor olmasının sebebi tez yazarının yaklaşık 7 yıl kadar belediyelerde çeşitli kademelerde çalışan biri olmasıdır. Bilimsel çalışmalarda genellikle veri toplama sürecinde karşılaşılan zorluklar göz önünde bulundurularak yazarın güvenilir veri toplayabileceği çalışma sahası olarak Aydın ili belirlenmiştir. Bu tercihte etkili olan bir başka unsur ise Aydın ilinde çeşitli ilçelerde de yaşanan 2019 mahalli idareler seçimlerindeki değişimlerdir. Ayrıca, geniş bir coğrafi alanda seçilecek anakütlenin sosyoekonomik ve diğer kültürel değişkenler bakımından heterojenlik göstereceği düşünüldüğünde Aydın ilinin homojen bir anakütle oluşturacağı öngörülmüştür. Aydın ilinde 2019 mahalli idareler seçimlerinde yaşanan değişimler bir sonraki bölümde detaylı bir şekilde anlatılmaktadır. Sonuçların genelleştirilmesi Aydın ili sınırları ile kısıtlanmaktadır.

Bu kapsamda evrene ilişkin net sayılar verebilmek için Aydın ili Sosyal Güvenlik Kurumuna resmi bir dilekçe ile belediye ve belediye iştiraki şirketlerden çıkarılan işe alınan kişilerin sayısının tez çalışmasında kullanılması için başvurulmuş ancak ilgili kurumdan istenilen bilgiler alınamamıştır. Yine aynı şekilde ilgili belediyelerden de bu bilgiler talep edilmiş ancak geri dönüş alınamamıştır (EK:3). Bu sebeple basında yer alan rakamlar da dikkate alınarak tahmini işten çıkarılan çalışan sayısı 206 kişi olduğu yer değiştirilen personelin ise 150 kişi olduğu tahmin edilmektedir.

3.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Aydın ili için valilik resmi sitesinde “Aydın; tarım, turizm ve sanayi sektörlerindeki potansiyeli, vasıflı insan gücüyle Ege Bölgesi ve Ülkemizin hızla gelişen illerinden biri durumundadır” şeklinde kısa bir tanımla anlatmak yetersiz kalsa da Aydın’ın özellikle tarım ve turizmde günümüzde çok değerli yere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu değerli coğrafyada faaliyet gösteren belediyelerin çalışmaları da bu şehre büyük değer kattığı gibi belediyelerin yetersiz çalışmaları bu şehir için handikap oluşturmaktadır.

Bozdoğan Belediyesi 1886 yılından itibaren Aydın iline bağlı ve 68 km uzaklıkta, 33.056 nüfuslu bir ilçedir. 2014 yılında Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) adayı Salim Tümer APAYDIN belediye başkanı olarak seçilmiş ve 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimi ile Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) adayı Ufuk ALTINTAŞ görevi devralmıştır. Bozdoğan’da hem belediye başkan adayı hem de belediye başkan adayının üye olduğu siyasi parti 2019 seçimleri ile değişmiştir.

Germencik Belediyesi 1949 yılından itibaren Aydın iline bağlı ve 23 km uzaklıkta, 44.225 nüfuslu bir ilçedir. 2014 yılında Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) adayı Ümmet AKIN belediye başkanı olarak seçilmiş ve 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimi ile Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) adayı Fuat ÖNDEŞ görevi devralmıştır. Germencik’te hem belediye başkan adayı hem de belediye başkan adayının üye olduğu siyasi parti 2019 seçimleri ile değişmiştir.

İncirliova Belediyesi 1898 yılından itibaren Aydın iline bağlı ve 11 km uzaklıkta, 53.999 nüfuslu bir ilçedir. 2014 yılında Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) adayı Gürşat KALE belediye başkanı olarak seçilmiş ve 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimi ile İyi Parti adayı Aytekin KAYA görevi devralmıştır. İncirliova’da hem belediye başkan adayı hem de belediye başkan adayının üye olduğu siyasi parti 2019 seçimleri ile değişmiştir.

Koçarlı Belediyesi 1946 yılından itibaren Aydın iline bağlı ve 22 km uzaklıkta, 22.619 nüfuslu bir ilçedir. 2014 yılında Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) adayı Mutlu ÖZTÜRK belediye başkanı olarak seçilmiş ve 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimi ile Ak Parti (AKP) adayı Nedim KAPLAN görevi devralmıştır. Koçarlı’da hem belediye başkan adayı hem de belediye başkan adayının üye olduğu siyasi parti 2019 seçimleri ile değişmiştir.

Nazilli Belediyesi 1881 yılından itibaren Aydın iline bağı ve 45 km uzaklıkta, 160.877 nüfuslu bir ilçedir. 2014 yılında Milliyetçi Hareket Partisi (MHP) adayı Haluk ALICIK belediye başkanı olarak seçilmiş ve 2019 yılında yapılan mahalli idareler seçimi ile İyi Parti adayı Kürşat Engin ÖZCAN görevi devralmıştır. Nazilli’de hem belediye başkan adayı hem de belediye başkan adayının üye olduğu siyasi parti 2019 seçimleri ile değişmiştir.

Bu çalışmada siyasi parti/belediye başkanı ya da her ikisinin de değiştiği belediyelerde seçim sonrası işten çıkarılan personelin tümü araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın sınırlılıklarını da göz önünde bulundurarak, yukarıda bahsedildiği üzere, araştırma evrenini Bozdoğan, Germencik, İncirliova, Koçarlı ve Nazilli Belediyelerinde işten çıkarılan personeller oluşturmaktadır.

Örneklem ise belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve evreni temsil yeterliği bulunan abakütlenin bir alt kümesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmamızın örneklemini, evrenin alt grubunda bulunan, anketlerin uygulanacağı kişiler oluşturmaktadır. Ana kütlede ulaşmanın imkânsız veya zor olduğu zamanlarda, araştırmaların önemli bir kısmı ana kütlede çeşitli yöntemlerle seçilen örneklere ulaşmak yoluyla yapılmaktadır.

Araştırma kapsamında uygulanan anketlere bu örneklem grubu içersinden kartopu örnekleme yöntemi ile 67 kişi katılım sağlamıştır. Toplam anakütledeki birim sayısının 206 olduğu düşünüldüğünde % 32,52 katılım oranının yeterli olduğu söylenebilir. Büyüköztürk vd. (2012) çalışmasında birçok çalışma için 30 ila 500 bireylik örneklemin yeterli olduğunu ifade etmektedirler. Çalışmanın örneklemine ulaşmanın çalışılan konu gereği zor olmasından dolayı ulaşılan birey sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir.

3.1.5. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada kullanılan ölçek Laleoğlu ve Özmete (2013)’nin “Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” başlıklı makalesinde kullanılan ölçek ifadeleridir. Bu ölçekte yer alan ifadeler belediye çalışanlarına, ifadelerin içerikleri hiçbir değişikliğe tabi tutulmadan uygulanmıştır.

Ölçek hizmet işletmelerinde çalışanların karşılaştıkları mobbinge uğrama durumunu ölçmek üzere geliştirilmiştir. Veriler kamu kurumlarında çalışan 120 sosyal çalışmacıdan

toplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,967 olarak bulunmuştur. Ölçeğin beş alt boyuttan oluştuğu ifade edilmiştir. Çalışmamızda kullanılan bu ölçek için yazarlarından kullanım izni alınmış ve ekte sunulmuştur. (EK-2)

Mahalli İdareler Genel Seçimleri ile Belediyelerin İşgücü Devri Arasındaki İlişkinin Mobbing Etkisinde İncelenmesi Ölçeği ölçme aracında yer alan ölçek ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

1- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranmaya başladılar.

2- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonu ile konuşmaya başladılar.

3- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.

4- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım düşmanca davranmaya başladılar.

5- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane aramaya başladılar.

6- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni boykot etmeye başladılar

7- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım bana yazılı olarak tehdit etmeye başladılar.

8- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle aşağılayıcı konuşmaya başladılar.

9- Belediye seçimlerinden sonra çevremde düşmanca bir hava oluştuğunu düşünüyorum.

10- Belediye seçimlerinden sonra çok kaygılı hissediyorum.

11- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.

12- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum.

13- Belediye seçimlerinden sonra saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.

14- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.

15- Belediye seçimlerinden sonra molalarda yalnız kalıyorum.

16- Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum.

17- Belediye seçimlerinden sonra hafif derecede fiziksel şiddete maruz kaldığımı düşünüyorum.

18- Belediye seçimlerinden sonra cinsel içerikli kaba şakalara maruz kalıyorum.

19- Belediye seçimlerinden sonra dış görünüşümle alay ediliyor.

20- Belediye seçimlerinden sonra siyasi görüşlerim eleştiriliyor.

21- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarım zarar veriyor.

22- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan özelime girdiğini düşünüyorum.

23- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.

24- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inancarıma yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır.

25- Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.

26- Hiç bir şey işimden daha önemli değildir.

27- İşim benim için her şeyden önce gelir.

28- Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.

29- İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.

30- Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.

31- Gereksiz işler ile ilgili çalışmam istenir.

32- Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.

33- Belediye seçimlerinden sonra yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.

34- Belediye seçimlerinden sonra kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünüyorum.

3.1.6. Araştırmanın Veri Analizi Yöntemi ve Teknikleri

Araştırmanın bu bölümünde veri analiz yönteminin tanıtılması ve kullanılan istatistiksel teknikler hakkında bilgilere yer verilecektir.

Anket yöntemi

Anket, bireylerin hayat şartlarını, davranış biçimlerini, inanç ve tutum farklılıklarını belirlemeye yönelik birtakım sorulardan oluşan araştırma aygıtıdır. Araştırmacının bilgi alınacak kişiye veya kişilere doğrudan yöneltilen araştırma sorularının hazırlanması ile yapılan veri toplama tekniği olarak adlandırılırken, diğer veri toplama tekniklerine göre daha üstündür. Anket yöntemi daha çok sosyal bilimler alanında kullanılmaktadır. Anketlerin doğru veri elde etmesinin göstergesi geçerlilik katsayısıdır (Büyüköztürk vd., 2017). Çalışmamızda veriler anket yöntemi ile toplanmıştır.

Fark testleri

T-testi ve ANOVA, araştırmalarda en sıklıkla kullanılan istatistiksel tekniklerdir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için t-testi ve çoklu gruplar için kullanılan ANOVA varyans analizinin başlıca tekniğidir (Köse ve Öztemur, 2014). İki bağımsız grup olduğunda bağımsız örneklem T testi, ikiden fazla bağımsız değişken olduğunda ANOVA testi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmak için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Çalışmanın bu bölümünde mahalli idareler seçimlerinden sonra işten çıkarılan veya çalıştığı birimi değiştirilen belediye personellerinin demografik değişkenlerine ilişkin bulgulara ve farklılık analizlerine ilişkin sonuçlara yer verilecektir.

3.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın örnekleme yönelik olarak araştırmanın yapıldığı mahalli idareler seçimlerinden sonra işten çıkarılan veya çalıştığı birimi değiştirilen belediye personellerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, belediyede çalışma statüsü, iş tecrübesi, aylık geliri, çıkarılan/çıktığınız belediye seçeneklerine ilişkin olarak yöneltilen demografik bilgilere yer verilecektir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzdellik
Kadın	20	30,0
Erkek	47	70,0
Toplam	67	100,0

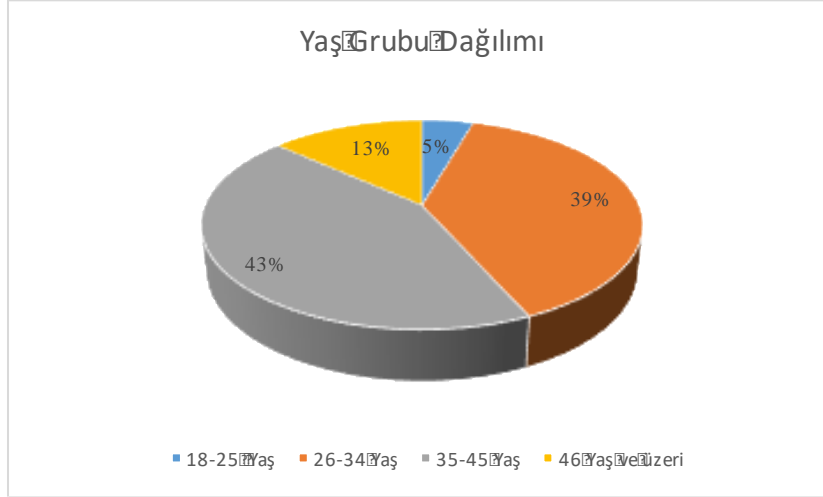


Şekil 3.1. Cinsiyet Dağılımı

Yukarıda Tablo 3.1’de ve Şekil 3.1’de görüldüğü üzere, örnekleme yer alan 67 belediye çalışanının %30’u kadın, %70’i erkektir. Bu durum da Türkiye’nin genel istihdam yapısına uygunluk göstermektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubu Dağılımı

Yaş Grubu	Sıklık	Yüzdeler
18-25	3	4,5
26-34	26	38,8
35-45	29	43,3
46 ve üzeri	9	13,4
Toplam	67	100,0



Şekil 3.2. Yaş Grubu Dağılımı

Yukarıda Tablo 3.2’den ve Şekil 3.2’den de görüldüğü üzere, örnekleme yer alan 67 belediye çalışanının yaş dağılımı yer almaktadır. Buna göre 18-25 yaş aralığında olanların oranı %4,5, 26-34 yaş aralığında olanların oranı %38,8, 35-45 olanların oranı %43,3 ve 46 yaş ve üzeri %13,4 olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların büyük bir bölümünün 26-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

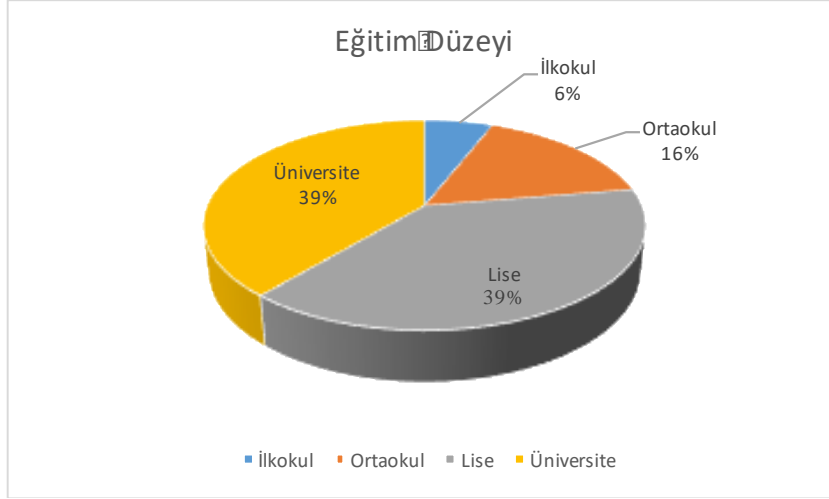
Tablo 3.3. Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık	Yüzdeler
Evli	44	66
Bekar	23	34
Toplam	67	100,0

Yukarıda Tablo 3.3’te görüldüğü üzere, örnekleme yer alan 67 belediye çalışanının %66’sı evli, %34’ü bekârdır. Katılımcıların büyük bir kısmı evli bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeyleri

Eğitim Düzeyi	Sıklık	Yüzdeler
İlkokul	4	6
Ortaokul	11	16
Lise	26	39
Üniversite	26	39
Toplam	67	100,0

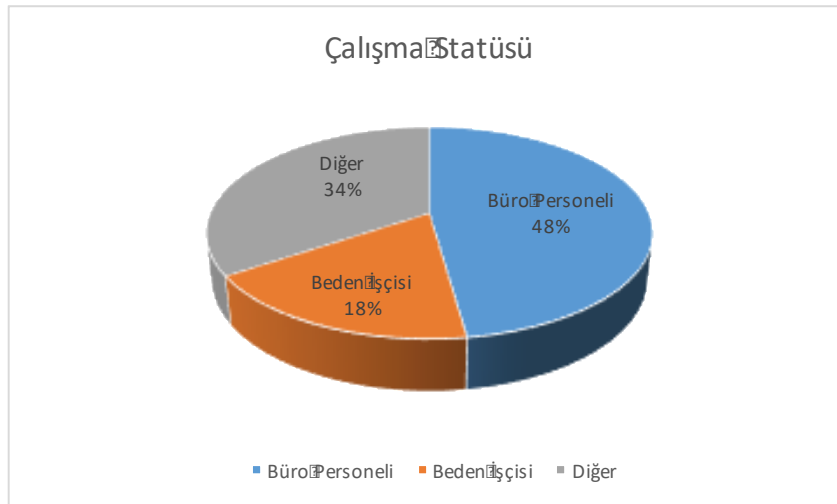


Şekil 3.3. Eğitim Düzeyi Dağılımı

Yukarıdaki Tablo 3.4 ve Şekil 3.3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan belediye çalışanlarının ilkökul mezunu olanların oranı %6, ortaokul mezunu olanların oranı %16, lise mezunu olanların oranı %39 ve üniversite mezunu olanların oranı ise %39'dur. Eğitim düzeyleri bakımından yüksek öğrenim düzeyinin orta-alt seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 3.5. Belediyede Çalışma Statüsü

Çalışma Statüsü	Sıklık	Yüzdelerik
Büro Personeli	32	48
Beden İşçisi	12	18
Diğer	23	34
Toplam	67	100,0



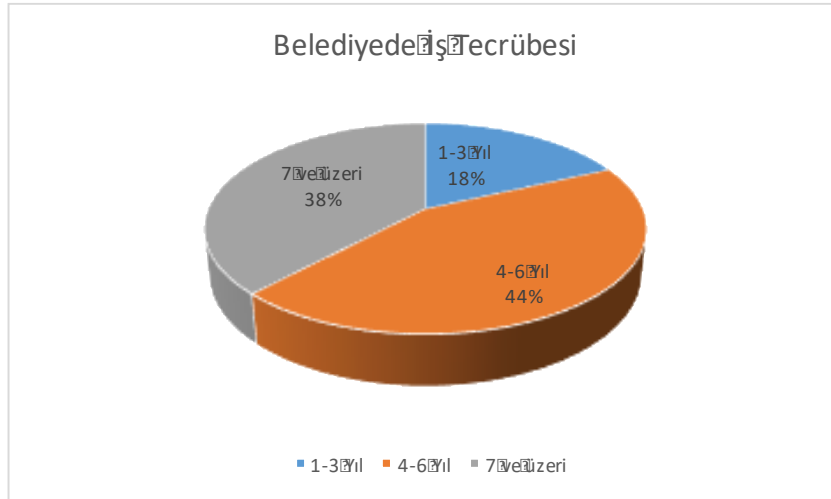
Şekil 3.4. Çalışma Statüsü

Yukarıda Tablo 3.5 ve Şekil 3.4'de araştırmaya katılan belediye çalışanlarının çalışma statüleri ile ilgili olarak dağılım yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılan belediye çalışanlarının %48'i büro personeli, %18'i beden işçisi ve %34'ü diğer olarak

belirtilen çalışma birimlerinde çalışmaktadırlar. Belediyede işten çıkarılan çalışanların yaklaşık yarısının büro personeli olarak çalıştığı öne çıkmaktadır.

Tablo 3.6. Belediye Çalışma Tecrübesi

Çalışma Tecrübesi (Yılı)	Sıklık	Yüzdeler
1-3	12	18
4-6	29	44
7 ve üzeri	25	38
Toplam	66	100,0



Şekil 3.5. Belediyede İş Tecrübesi Dağılımı

Yukarıda Tablo 3.6 ve Şekil 3.5’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan belediye çalışanlarının iş tecrübeleri 1-3 arası %18, 4-6 yıl arası %44 ve 7 ve üzeri iş tecrübesine sahip olanların oranı ise %38’dir. Bu değerlere göre belediyeden ayrılan çalışanların iş tecrübeleri en fazla 4-6 yıl arası çalışan grubunda yer almaktadır.

3.2.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmanın mobbing ölçeğinin güvenilirlik değerlerine ilişkin istatistiksel sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Belediyelerde mobbing ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlikleri ve tabloları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.7. Güvenilirlik Değeri

Ölçek	İfade	Cronbach's Alpha Değeri
Mobbing Ölçeği	34	0,967

Belediyelerde mobbing ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik katsayına bakıldığında yeterli güvenilirlik katsayısı olan 0,70 sınırının çok üzerinde değer elde edilmesi ve ölçek

üzerinden bilimsel değerlendirmelerin yapılmasını mümkün kılmaktadır. Bu değer analizi yapmak için ön kabul değerlendirilmektedir. Kalaycı (2010) bu değer 0,60 değerinin üzerinde olmasını aynı zamanda kabul etmektedir.

3.2.3. Demografik Değişkenler ile Belediyelerde Mobbing Algısı Arasındaki Hipotez Farklılık Testlerine Yönelik Hipotezler

H₀: Belediye çalışanlarının algıladıkları mobbing demografik değişkenlere göre farklılıklar göstermemektedir.

H₁: Belediye çalışanlarının algıladıkları mobbing demografik değişkenlere göre farklılıklar göstermektedir.

H₁ hipotezinin çok sayıda alt hipotezlerinin olmasından dolayı yapılan analiz sonucunda kabul edilen hipotezler “*kabul edilen hipotezler*” başlığı altında detaylandırılarak verilecektir.

3.2.4. Demografik Değişkenler ile Belediyelerde Algılanan Mobbing Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu bölümünde, ele alınan demografik değişkenlerle belediyelerde algılanan mobbing arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlarla ilgili tablolar aşağıda sunulmaktadır.

Ankete katılanların verdiği cevapların ortalaması alınarak genel bir mobbing algılama düzeyi değeri elde edilmiştir. Ankete katılan 67 kişinin genel ortalama değeri 2,33 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan genel mobbing algı düzeyi ortalama değerinin ölçek ortalama değeri olan 3’ten istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi ile analiz edilmiş ve 0,05 anlamlılık seviyesinde ve 66 serbestlik derecesi ile t değeri -5,768 olarak hesaplanmış ve mobbing algı düzeyi ortalama değerinin 3’ten küçük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu varılan sonuç bizlere işten ayrılanların mobbing algılarının ortalama değerden düşük olduğuna işaret eder.

Tablo 3.8. Belediyelerde Algılanan Mobbing ile Cinsiyet Açısından Farklılığı T-Testi

Ölçek İfadeleri	Cinsiyet	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum	Kadın	20	3,200	,3598	2,134	,037*
	Erkek	47	2,319	,2216		

Belediyelerde algılanan mobbingin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bağımsız örneklem t-testi yalnızca ankette yer alan 32'nci ifadeye ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup sonuçlar Tablo 3.8'de yer almaktadır. Buna göre ölçek ifadelerinden “Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum” ifadesi cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Buna göre kadın bireyler mahalli idareler seçimlerinden sonra işten çıkarılma veya kariyerinin bir şekilde engellenebilir olduğunu erkek çalışanlara göre daha yüksek düzeyde hissetmektedirler.

Ankete katılanların verdikleri cevaplar için hesaplanan genel ortalama değerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. İki grubun varyansları Levene testi sonucuna göre homojen olarak kabul edilmiştir. 0,05 anlamlılık seviyesinde ve 65 serbestlik derecesine göre, t değeri 1,257 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, genel ortalama değerleri doğrultusunda katılımcıların mobbing algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 3.9. Medeni Durum Bakımından Belediyelerde Algılanan Mobbingin Boyutlarına Yönelik Farklılık Testi

Ölçek İfadeleri	Medeni Durum	Sıklık	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum	Evli	44	2,273	1,4526	-2,776	,007
	Bekar	23	3,304	1,4281		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum	Evli	44	2,023	1,1711	-2,207	,031
	Bekar	23	2,739	1,4212		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar	Evli	44	1,886	1,0830	-2,858	,007
	Bekar	23	2,913	1,5348		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inançlarıma yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır.	Evli	44	1,568	0,9499	-2,045	,045
	Bekar	23	2,174	1,4664		

Medeni duruma göre belediye çalışanlarının algıladıkları mobbingin fark testleri sonucunda 4 ifade medeni duruma göre 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak farklılık göstermiştir. “Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum” ifadesinde bekâr işten ayrılmış kişiler etrafındaki insanların kendini dinlemediğini düşünürken evli olan kişilerde ise bu durum daha düşük ortalama ile temsil edilmektedir. Evli bireylerin evlerinde eşlerinin olması kendisini dileycek birinin olduğu varsayımı ile bu durumun ortaya çıktığı düşünülebilir.

“Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum” ifadesi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Her ne kadar ortalama puanlara bakıldığında grupların ortalamasının düşük olduğu görülsede bekar bireyler evli bireylere göre daha çok özel hayatlarına ilişkin etkileşimler olduğunu ifade etmişlerdir.

“Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar” ifadesi medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Buna göre bekar bireylerin ortalama puanı evli bireylere göre daha yüksek ve istatistiksel olarak farklılaşmıştır. Bekar bireylerin özel hayatına getirilen eleştiriler evlilere göre daha yüksek çıkmaktadır. Bu durum daha çok sosyolojik açıdan irdelenebilir.

“Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inançlarıma yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır” ifadesi medeni duruma göre gruplar arasında farklılaşmaktadır. Yine bekar bireylerde daha yüksek bir ortalamanın olduğu görülmektedir. Buna göre bekar bireylerin dini inançlarına yönelik eleştirel davranış yaklaşımında bulunduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların sorulara verdikleri cevapların ortalaması alınarak hesaplanan genel mobbing algı ölçeği değerlerine göre medeni duruma ilişkin istatistiksel bir karşılaştırma gerçekleştirildiğinde, evli ve bekâr bireylerin verdikleri cevapların ortalama değerleri arasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Evli bireylerin ölçek ortalama değerleri 2,24 ve bekar bireylerin ölçek ortalama değerleri 2,51 olarak bulunmuştur. İki grubun varyanslarının Levene testine göre, homojen olduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak evli ve bekâr bireylerin mobbing algı ölçeği ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 3.10. Algılanan Mobbingin Öğrenim Düzeylerine Göre Fark Testi

İfadeler	Öğrenim Düzeyi	F	p
Belediye seçimlerinden sonra kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum	Ortaokul Üniversite (Ort:1,838) . (Ort:2,885)	4,430	,045

Post Hoc: Games-Howell

Ankete katılanların öğrenim durumlarına göre verdikleri cevapların istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi ile sınanmıştır. Ölçekte yer alan sorulardan sadece “Belediye seçimlerinden sonra kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum” ifadesi 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak

farklılaşmıştır. Yani öğrenim durumlarına göre ortalamalardan en az bir tanesinin farklı olduğu sonucuna varılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizinde ortalamaların hangilerinin farklı olduğunun tespit edilebilmesi için ikili karşılaştırma testlerine bakmamız gerekmektedir. Buna göre üniversite mezunları ortaokul mezunlarına göre kariyerlerinin engellediği düşüncesinde gruplar arası anlamlı bir farklılığa sahiptir. Nitekim üniversite mezunlarının işten çıkarılması veya çalıştığı birim yerine eğitimine uygun olmayan bir birime verilmesi halinde bu ifadenin diğer öğrenim düzeylerine göre yüksek bir puana sahip olması beklenen bir durumdur denilebilir.

Tablo 3.11. Algılanan Mobbingin Çalışma İş Statüsüne Göre Fark Testi

İfadeler	Çalışma İş Statüsü	ANOVA F ve p	Post-hoc p
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranmaya başladılar.	Büro Personeli (Ort:2,375) Beden İşçi (Ort:1,417)	4,859 0,011	,002
	Beden İşçisi (Ort:1,417) Diğer (Ort:2,652)		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonu ile konuşmaya başladılar.	Beden İşçisi (Ort:1,667) Diğer (Ort:2,609)	3,890 4,396	,041
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.	Büro Personeli (Ort:2,781) Beden İşçi (Ort:1,750)	3,89 0,025	,013 ,010
	Beden İşçisi (Ort:1,750) Diğer (Ort:2,913)		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım düşmanca davranmaya başladılar.	Büro Personeli (Ort:2,656) Beden İşçi (Ort:1,750)	4,396 0,16	,065 ,008
	Beden İşçisi (Ort:1,750) Diğer (Ort:2,913)		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane aramaya başladılar	Beden İşçisi (Ort:1,667) Diğer (Ort:2,957)	4,077 0,022	0,17
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni boykot etmeye başladılar.	Beden İşçisi (Ort:1,750) Diğer (Ort:2,957)	4,115 ,021	,031
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle aşağılayıcı konuşmaya başladılar.	Beden İşçisi (Ort:1,583) Diğer (Ort:2,739)	3,688 ,030	,031
Belediye seçimlerinden sonra çevremde düşmanca bir hava oluştuğunu düşünüyorum.	Beden İşçisi (Ort:1,417) Diğer (Ort:2,345)	3,778 ,028	,011
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.	Büro Personeli (Ort:2,875) Beden İşçi (Ort:1,754)	4,044 ,022	,031 ,013
	Beden İşçisi (Ort:1,754) Diğer (Ort:3,087)		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığımı düşünüyorum.	Büro Personeli (Ort:3,094) Beden İşçi (Ort:1,667)	6,374 0,003	,006 ,002
	Beden İşçisi (Ort:1,667) Diğer (Ort:3,348)		
Belediye seçimlerinden sonra saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.	Beden İşçisi (Ort:1,833) Diğer (Ort:3,478)	5,839 ,005	0,004

Tablo 3.11. Algılanan Mobbingin Çalışma İş Statüsüne Göre Fark Testi (Devamı)

İfadeler	Çalışma İş Statüsü		ANOVA F ve p	Post-hoc p
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.	Büro Personeli (Ort:2,688)	Beden İşçi (Ort:1,5000)	6,027 0,04	,014
	Beden İşçisi (Ort: 1,500)	Diğer (Ort:3,217)		,001
Belediye seçimlerinden sonra molalarda yalnız kalıyorum.	Büro Personeli (Ort:2,281)	Beden İşçi (Ort:1,417)	4,24 0,019	,046
	Beden İşçisi (Ort:1,417)	Diğer (Ort:2,826)		,002
Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum.	Beden İşçisi (Ort:1,667)	Diğer (Ort:3,043)	3,557 ,034	,017
Belediye seçimlerinden sonra siyasi görüşlerim eleştiriliyor.	Büro Personeli (Ort:2,625)	Beden İşçi (Ort:1,500)	2,763 0,007	,021
	Beden İşçisi (Ort:1,500)	Diğer (Ort:2,870)		,019
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarım zarar veriyor.	Beden İşçisi (Ort:1,838)	Diğer (Ort:2,885)	2,863 0,064	,020
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum.	Büro Personeli (Ort:3,094)	Beden İşçi (Ort:1,667)	3,710 0,030	,012
	Beden İşçisi (Ort:1,667)	Diğer (Ort:3,348)		,004
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.	Büro Personeli (Ort: 2,313)	Beden İşçi (Ort:1,417)	3,197 0,047	,015
	Beden İşçisi (Ort: 1,417)	Diğer (Ort:2,565)		,009
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inancalarımın yönüne yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır.	Beden İşçisi (Ort:1,167)	Diğer (Ort:2,5304)	4,64 0,13	,007
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.	Beden İşçisi (Ort:1,688)	Diğer (Ort:2,087)	3,091 0,049	,008
Hiçbirşey işimden daha önemli değildir.	Beden İşçisi (Ort:1,917)	Diğer (Ort:3,174)	3,576 0,034	,025
İşim benim için her şeyden önce gelir.	Büro Personeli (Ort.3,188)	Beden İşçi (Ort:1,917)	4,34 0,017	,021
	Beden İşçisi (Ort:1,917)	Diğer (Ort:3,217)		,024
Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.	Büro Personeli (Ort:2,906)	Beden İşçi (Ort:1,75)	3,219 0,047	,021
	Beden İşçisi (Ort:1,75)	Diğer (Ort:3,826)		,040
İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.	Büro Personeli (Ort:1,969)	Beden İşçi (Ort:1,25)	2,419 0,049	,037
	Beden İşçisi (Ort:1,25)	Diğer (Ort:2,304)		,014
Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.	Büro Personeli (Ort:2,531)	Beden İşçi (Ort:1,417)	3,473 0,037	,005
	Beden İşçisi (Ort:1,417)	Diğer (Ort:2,783)		,001

Tablo 3.11. Algılanan Mobbingin Çalışma İş Statüsüne Göre Fark Testi (Devamı)

İfadeler	Çalışma İş Statüsü	ANOVA F ve p	Post-hoc p
Gereksiz işler ile ilgili çalışmam istenir.	Büro Personeli (Ort:2,594) Beden İşçi (Ort:1,1417)	2,865 0,037	,003
	Beden İşçisi (Ort:1,417) Diğer (Ort:2,609)		,010
Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.	Büro Personeli (Ort:2,906) Beden İşçi (Ort:1,500)	3,814 ,027	,001
	Beden İşçisi (Ort:1,500) Diğer (Ort:2,522)		,013

Post Hoc: Games-Howell

Çalışma statüsüne göre belediye çalışanlarının algıladıkları mobbingin fark testleri sonucunda 27 ifade çalışma iş statülerine göre farklılık göstermiştir. “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranmaya başladılar*” ifadesinde büro işçisi kişiler etrafındaki insanların kendilerini yok saydığını diğer iş statüsüne sahip kişilere göre daha yüksek ortalama ile düşünürken beden işçilerinde ise bu durum da daha az ortalama ile puanlandırılmıştır. “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonu ile konuşmaya başladılar*” ifadesinde diğer çalışan belediye işçileri kişiler, etrafındaki insanların kendileriyle yüksek tonda konuştuklarını düşünürken beden işçilerinde ise bu durum daha az ortalama ile puanlandırılmıştır. Diğer çalışan statüsünde olan kişilerin kendilerini belediyede bulunan beden işçilerinin daha fazla iş yükü olması ve çalışmalara daire dışı çalışma ve sürekli farklı beden işleri yaptıklarından, bulunduğu ortamda az durmaları diğer çalışanlarla daha az konuşmalarından kaynaklı olarak değişmektedir.

“*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.*” ifadesi çalışma statüsüne göre farklılık göstermektedir. Her ne kadar ortalama puanlara bakıldığında düşük düzeyde katılım olsa da büro çalışanları diğer çalışanlara göre daha çok arkalarından konuşularak özeline girildiğini ifade etmişlerdir.

“*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni boykot etmeye başladılar*” , “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle aşağılayıcı konuşmaya başladılar.*” , “*Belediye seçimlerinden sonra çevremde düşmanca bir hava oluştuğunu düşünüyorum.*” ifadesi çalışma statüsüne göre farklılaşmaktadır. Buna göre diğer işlerde çalışan belediye işçilerinin ortalama puanı büro işçilerine göre daha yüksek ve istatistiksel olarak farklılaşmıştır. Diğer çalışanların özel hayatına getirilen eleştiriler büro çalışanlarına göre daha yüksek çıkmaktadır. Bu durum daha çok sosyolojik açıdan irdelenebilir.

“Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.”, “Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum” ifadesi çalışma statüsüne göre gruplar arasında farklılaşmaktadır. Büro çalışanlarında daha yüksek bir ortalamanın olduğu görülmektedir. Buna göre büro çalışanlarının imrenilmesine yönelik eleştirel davranış yaklaşımında bulunulduğu ifade edilebilir.

“Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarım zarar veriyor.” , “Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.” , “Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.” , “İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.” , “Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.” ifadesi çalışma statüsüne göre farklılaşmaktadır. Buna göre belediye büro çalışanlarının ortalama puanı beden işçilerine göre daha yüksek ve istatistiksel olarak farklılaşmıştır. Diğer işlerde çalışan belediye işçilerinin ortalama puanı beden işçilerine göre daha yüksek ve istatistiksel olarak farklılaşmıştır.

Ankete katılanların ölçek genel ortalama değerleri çalışma pozisyonlarına göre karşılaştırıldığında, büro personelinin 0,05 anlamlılık seviyesinde beden işçilerinden ve diğer personel grubundan istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Benzer şekilde, beden işçisi diğer personel ve büro personel grubuna göre en düşük ortalama değerine sahiptir. İkili karşılaştırmalar, Games-Howell test istatistiği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anova için hesaplanan F istatistik değeri, 7,719 ve p değeri ise, 0,002 şeklindedir.

Tablo 3.12. Algılanan Mobbingin İş Tecrübesine Göre Fark Testi

Ölçek İfadeleri	İş Tecrübesi	Sıklık	Standart Sapma	Ortalama	F	P
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.	1-3 yıl	2	9,752	4,876	3,142	,050
	4-6 yıl	63	97,778	1,552		
	7 ve üzeri	65	86,530	2,552		
Belediye seçimlerinden sonra çok kaygılı hissediyorum.	1-3 yıl	2	16,267	8,133	4,751	,012
	4-6 yıl	63	107,854	1,712		
	7 ve üzeri	65	99,121	1,944		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.	1-3 yıl	2	20,722	10,361	5,809	,005
	4-6 yıl	63	112,369	1,784		
	7 ve üzeri	65	89,091	2,889		
Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum.	1-3 yıl	2	20,661	10,331	5,300	,007
	4-6 yıl	63	122,793	1,949		
	7 ve üzeri	65	101,752	3,225		

Post Hoc: Games-Howell

İş tecrübesine göre belediye çalışanlarının algıladıkları mobbingin fark testleri sonucunda 4 ifade iş tecrübelerine göre farklılık göstermiştir. . “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.*” ifadesinde 4-6 yıl arasında çalışan kişiler diğer iş tecrübesine sahip kişilere göre daha yüksek ortalama ile puanlandırılmıştır. Bu durum çalışanlarca iş arkadaşları hakkında zamanla daha fazla bilginin öğrenildiğini göstermektedir.

“*Belediye seçimlerinden sonra çok kaygılı hissediyorum.*” “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarım zarar veriyor.*” , “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.*” , “*Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum.*” ifadesinde 4-6 yıl arasında çalışan kişiler diğer iş tecrübesine sahip kişilere göre daha yüksek ortalama ile puanlandırılmıştır. Bu durum da çalışanlarca iş arkadaşları hakkında zamanla daha fazla bilginin öğrenildiğini göstermektedir. Zamanla tecrübeleri yüksek olan kişilerde potansiyel olarak diğer iş arkadaşlarına yönelik farklı izlenimlerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Ankete katılanların iş tecrübelerine göre, ölçek genel ortalama değerleri için gruplar arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak farklılık tespit edilememiştir.

3.2.5. Kabul Edilen Hipotezler

Araştırmanın temel sorusu Mahalli idareler seçimleri sonrasında belediyelerde yaşanan işten çıkarma ve çalışma yerlerinin değişiminde mobbing kaynaklı etkenler var mıdır? şeklindeydi. Araştırma sorusunu detaylı bir biçimde irdelemek için kategorik şekilde sorulmuş olan demografik değişkenler ile ölçek ifadesinde yer alan her bir boyut arasında fark testleri yapılmıştır.

Yapılan fark analizleri soru hipotezlerine bağlı bir şekilde 34 sorudan oluşturulmuştur. Aşağıdaki listede $\alpha=0,05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olan karşılaştırma sonuçları yeşil diğerleri kırmızı renkle gösterilmiştir.

Tablo 3.13. İstatistiksel Karşılaştırma Testlerinin Sonuçları

S.Nu	Ölçek İfadesi	Cinsiyet	İş Tecrübesi	Medeni Durum	Eğitim	Statü
1	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım ben yokmuşum gibi davranmaya başladılar.					
2	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonu ile konuşmaya başladılar.					
3	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.					
4	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım düşmanca davranmaya başladılar.					
5	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane aramaya başladılar.					
6	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni boykot etmeye başladılar					
7	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım bana yazılı olarak tehdit etmeye başladılar.					
8	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle aşağılayıcı konuşmaya başladılar.					
9	Belediye seçimlerinden sonra çevremde düşmanca bir hava oluştuğunu düşünüyorum.					
10	Belediye seçimlerinden sonra çok kaygılı hissediyorum.					
11	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.					
12	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum.					
13	Belediye seçimlerinden sonra saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.					
14	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.					
15	Belediye seçimlerinden sonra molalarda yalnız kalıyorum.					
16	Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum.					
17	Belediye seçimlerinden sonra hafif derecede fiziksel şiddete maruz kaldığımı düşünüyorum.					
18	Belediye seçimlerinden sonra cinsel içerikli kaba şakalara maruz kalıyorum.					
19	Belediye seçimlerinden sonra dış görünüşümle alay ediliyor.					
20	Belediye seçimlerinden sonra siyasi görüşlerim eleştiriliyor.					
21	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarıma zarar veriyor.					
22	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum.					

Tablo 3.13. İstatistiksel Karşılaştırma Testlerinin Sonuçları (Devamı)

S.Nu	Ölçek İfadesi	Cinsiyet	İş Tecrübesi	Medeni Durum	Eğitim	Statü
23	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar.					
24	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inancarıma yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır.					
25	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım.					
26	Hiç bir şey işimden daha önemli değildir.					
27	İşim benim için her şeyden önce gelir.					
28	Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.					
29	İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır.					
30	Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir.					
31	Gereksiz işler ile ilgili çalışmam istenir.					
32	Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum.					
33	Belediye seçimlerinden sonra yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor.					
34	Belediye seçimlerinden sonra kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum.					

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişimler iş ahlakında baskılar oluşturmakta ve uygulanan mobbing de değişimler göstermektedir. İnsanlar baskın olabilmek, söz sahibi olabilmek ve yükselmek için çeşitli yöntemler kullanmaktadır. Yapılan araştırma belediye çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan işyerlerinde psikolojik şiddet olarak ortaya çıkan “mobbing”, çalışma psikolojisi alanı içerisinde ele alınan, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranışlarıyla, kişiler arası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır.

İşyerlerinde uygulanan mobbing, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşması konusunda hassas olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kamuda ya da özel çalışma ortamlarında örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durumun uzun bir süre devam ettiği durumlarda bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına çıkması kaçınılmazdır.

Mahalli idareler seçimleri sonrasında belediye çalışanları yaşadıkları mobbing sebebi ile işten ayrılmaya niyetlenebilir ve sonrasında da bu niyetlerini davranışa çevirebilirler. Araştırma, seçimlerden sonra işten ayrılmanın nasıl bir süreç içinde gerçekleştiğini mobbing bağlamında araştırmaya yönelmiştir.

Belediyelerde algılanan mobbingin belediye seçimlerinden sonra yönetim tarafından engellendiğini düşüncesinde cinsiyet açısından erkeklere göre kadınlarda farklılaştığı sonucunu göstermektedir. Bu sonuca göre kadınlar erkeklere göre mobbinge karşı önlem almakta daha bilinçlidirler. Belediyelerde mobbinge, etik kurallara ve yöntemlere kadınlar erkeklere göre daha çok önem vermektedirler. Bu bulgu literatür ile uyumludur. Kadınlar belediyelerde çalıştıkları sosyal çevrelerini erkeklere göre daha çok önemsemektedirler.

Belediyelerde algılanan mobbingin medeni durumlarına göre bekar çalışanların evli çalışanlara göre belediye seçimlerinden sonra kendileriyle konuşulmadıklarını ve özel yaşamlarına yönelik hem eleştirildiklerini hem de özel yaşamlarında yaptıklarının konuşulmasından rahatsızlık duyduklarını ifade etmeleri ve dini tutumlarının farklılık gösterdiği sonucunu göstermektedir. Bekar bireylerde artan bir başka farkındalık ise evli bireylere karşı gösterdikleri eleştirel tutumlarıdır.

Belediye çalışanlarının öğrenim gördükleri bölüme göre yapılan fark testi sonucuna göre bölüm fark etmeksizin, sadece seçimlerden sonra çalışanlarda kariyer gelişiminin görüşü farklılık gösterirken diğer gösterge soruların aynı düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca gösterge soru türleri düzeyinde kariyer haricindeki yapılan fark testlerinde de anlamlı farklılık tespit edilememiş ve mobbing üzerinde etki eden etmenlerin öğrenim gördükleri bölümlere göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Belediye çalışanlarının seçimlerden sonra kariyer gelişiminin kasten engellendiğini düşünmeleri üniversite eğitimini tamamlayan bireylerde daha yüksek farklılık arz ederken orta öğretim düzeyinden mezun belediye çalışanlarında kariyer gelişimleri çok önemli bir fark göstermemekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Belediyelerde algılanan mobbingin iş statülerine göre bekâr çalışanlardan dört veya altı yıl arasında görev süresinde bulunanlar; belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarını arkamdan konuşuyor, çok kaygılı hissedenler, iş arkadaşlarının izlediğini düşünenler, iş arkadaşlarının kendileriyle ilgili dedikodu yaptığını düşünenler, kendileriyle ilgili konuşulmasından rahatsızlık duyduklarını ifade etmeleri farklılık gösterdiği sonucunu göstermektedir. Böylece her bir çalışan iş tecrübesindeki yıllara göre farklı şekilde mobbingten etkilenmekte ve bu durum karşısında etki ve tepki gösterememektedir.

Gelişmiş ülkeler işyerindeki sindirme sorunlarına karşı daha duyarlıdır ve sorunu çok boyutlu bir kitleye sunmak için özel çalışmalar yürütmektedir. Gazetelerde ve televizyonlarda bu konuyu gerekçe göstererek uzmanların görüşü yansıtılmakta, birçok kuruluş mağdurlara hukuki ve tıbbi destek sağlamak ve bu süreçle ilgili binlerce web sitesi, kurbanlar tarafından ele edilen olayları, sorunları ve uygulamaları içermektedir.

Ülkemizde akademi, iş dünyası veya meslek örgütlerince zorbalık sürecine yeterince önem verilmemiştir. Ancak birçok iş aynı sorunlarla karşı karşıya kalmakta ve ekonomik kriz giderek kötüleşmektedir. Bu süreç tüm çalışanları göz ardı edilemeyecek kadar ciddi şekilde tehdit etmektedir.

Belediyelerde mobbing olgusu bilinmemekte ve çalışanlar genellikle buna aşına görülmemektedir. Aslında mobbing davranışının; mağdurlar, farklı kuruluşlar ve toplumlar üzerindeki olumsuz sonuçlarının ortaya çıkması uzun bir süre almaktadır. Belediyelerde mobbing olgusu üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın temelinde, mobbingin azaltılması ve çalışanların iş yerinde tutulması üzerinde önemli bir etkisi olabilecek aşağıdaki önerileri öneriyorum.

1. Özellikle mahalli idareler seçimleri sonrası başta olmak üzere siyasi sebeplerle mobbing kaynaklı işten ayrılmalarda hukuki süreç sonunda ortaya çıkan maddi ve manevi zararların bu olaya sebebiyet verenlere rücu edilmesi ile ilgili yasal düzenleme yapılması için Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bir öneri hazırlanması.

2. İşyerinde mobbing olgusunun yasal bir çerçevede, avukatlar, hakimler, savcılar, yasa koyucular, hukuk uzmanları gibi yasal profesyoneller aracılığıyla formüle edilerek, mobbingin gündeme getirilmesi ve yasal olarak ele alınması için Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bir öneri hazırlanması.

3. Medya ajansları aracılığıyla insanların mobbing olgusu hakkında bilinçlendirilmesi; dergilerde ve gazetelerde mobbingin işlenmesi, TV programları, seminerler ve toplantılar yapılması, mobbing konusunda uzman kişilerle röportaj yapılması.

4. Genel olarak çalışanların hak ve görevlerine ilişkin yeni hukuki gelişmeleri anlatmak için yöneticiler ve denetmenler de dahil olmak üzere tüm çalışanların katılımıyla hukuk departmanları tarafından kuruluşta seminerler düzenlemek ve çalışanların sorunlarını sunmalarının önünü açmak.

5. Kamu/özel tüm kurum ve kuruluşlarda her türlü mobbingi önleyen yeni politikalar ve modeller geliştirmek.

6. Çalışanlar ve yönetim arasındaki temasın güçlendirilmesi, çalışanların sorunlarının dikkate alınması, mağdurlar mobbinge karşı şikâyette bulunulduğunda gerekli önlemlerin ivedilikle alınması.

7. Çalışanların daha fazla iş tatmini hissettikleri güvenli bir iş ortamı yaratmak, eğitim, sigorta, sağlık hizmetleri gibi iş güvencesi sağlamak ve becerilerini geliştirmek için eğitimlere katılım, özgüven, bilgi ve performansı geliştirmek, organizasyonla birlikte karar vermelerine yardımcı olmak.

8. Terfi olarak manevi ve maddi destekler vererek, maaşı artırarak çalışanları teşvik etmek.

Bu çalışma, gelecekteki araştırmaların önünü açan bir deneyimdir. Bu bağlamda, işyerinde yayılmasının boyutunu öğrenmek için bu konuyla ilgili birden fazla yönü kapsayacak şekilde kamu ve özel sektörde mobbing konusunda daha fazla çalışma yapılmasını, azaltılması ve ortadan kaldırılması için uygun çözümler bulmak amacıyla yayılmasını etkileyen neden ve faktörlerin çıkarımını öneriyorum.

5. KAYNAKLAR

- Akbulut, M.T. (2008). *Özel Sağlık Kuruluşlarında İşgücü Hareketliliği ve İşgücü Devir Oranını Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akı, E. ve Demirbilek, T. (2010). Performans Değerlendirme Sistemi ve Performans Düşüklüğü Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, *Sosyoekonomi Dergisi* 1/79.
- Aktan, C.C. (1998). “Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılanması ve Yerel Yönetimlerde Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanması”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı.419, (Haziran 1998), s.76.
- Alıcı, O. V. (2007). “Türkiye”de Belediye Reformu ve Yaşanan Değişiklikler”, *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, C:16, S:4, Ekim 2007, s.8.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). *Organizasyona duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık: yapı geçerliliğinin incelenmesi, mesleki davranış dergisi ve işyerinde duygusal istismar: Araştırma ve Uygulamada Uluslararası Perspektifler*, Londra: Taylor & Francis. 49, 252-276.
- Anadolu, F. K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10 / 239-264.
- Arnejčič, B. (2016). Mobbing in company: Levels and typology. *Organizacija*, 49 (4), 240-250.
- Aron, A. Elliot, E. J., ve Aron, E. N., (2011). *Davranış ve sosyal bilimler istatistikleri*, Kısa bir ders (5. Prentice Salonu.)
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*, (Doktora Tezi), DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, A. (1982). *Anayasası Sonrası Siyasal Partiler ve Seçim Sistemi*, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, 2008), s.43
- Ayman Guler, B. (2020). “İkinci Dalga: Siyasal ve Yönetimsel Liberalizasyon”,<http://kamuyonetimi.org/ktml2/files/uploads/pdf/baguler2dalga.pdf>,(10.06.2020).
- Bartlett, K. R. (1999). *The relationship between training and organizational commitment in the health care field*. (The Degree of Doctor of Philosophy). Urbana: The University of Illinois.
- Bartley, M., ve Ferrie, J. (2001). İşsiz kalma, İş güvensizliği ve sağlık, *Epidemiyoloji ve Toplum Sağlığı Dergisi*, 55, s.776-781.
- Başkent Kariyer (2019). *Mülki Amir Kaymakamlık İdare Hukuku*, Ankara.

- Baysal, A.C. (1984). "İşletmelerde işgücü Devri Sorunu", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Güz, (6), 81-95.
- Bedir, E. (1995). *Çalışma İlişkilerinde İşçi Devrinin Teorik Yapısı ve Ankara Bölgesi Özel Sektör Madeni Eşya Sanayiinde Analizi*, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Gazi Üniversitesi, İİBF, Ankara.
- Bluedorn, A. (1978). "A Taxonomy of Turnover", *Academy of Management Review*, No:3, 1978
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Örnekleme yöntemleri*.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Intention to Turnover Scale.
- Canruh, N. (1998). "İşgücü Devri ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İşgücü Devrini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması" İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 1998, s.5.
- Chao, M. C., Jou , R. C., Liao, C. C. Kuo, C. W., (2015), Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural taiwan, *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27 (2), 27-36.
- Cob, S. (1976). Sosyal destek, yaşam stresinin moderatörüdür. *Psikosomatik Tıp*, 38(5), 300-314.
- Cohen, A. (2007). Öncesi ve sonrası bağlılık: Örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi ve Yeniden Algılanması. *İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi* 17(3), 336-354.
- Cotton J. L., & Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review With Implications for Research", *Academy of Management Review*, 1986, 11(1), p.55-70.
- Çağ, A. (2011). *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ayfonkarahisar.
- Çetin, Z. Ö., Yılmaz, N., Eldem, H. (2016). Büyükşehir Belediyeleri Mali Sisteminin Gelişimi ve 6360 Sayılı Yasanın Gelişime Etkileri: TR32 İlleri Örneği", *Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.14, S.4, 2016, [http://dx.doi.org/10.11611/yead.282160\(09.07.2020\)](http://dx.doi.org/10.11611/yead.282160(09.07.2020)), s.168-197.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (Birinci baskı). Ankara: Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R.D ve Elliot,G.P.(1999): *Mobbing Amerikan işyerinde duygusal istismar: Ames, IA: Sivil Toplum Yayıncılığı*.
- Davenport, N., Swartz, R. D. ve Elliott, G.P. (2003). "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz", Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY. Ankara: Sistem Yayıncılık.

- David C. (2013). Yamada: İşyeri zorbalığına karşı ortaya çıkan Amerikan Yasal Tepkileri, *Temple Political & Civil Rights Law Review*, Vol.22 P.329, 2013.
- DeConinck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support ve Perceived Supervisor Support on Marketing Employees' Level of Trust, *Journal of Business Research*, 63(12), 1349-1355.
- Edwin C.N. (2017). Örgütsel Çatışmanın Seçilmiş Otelde (Lagos Nijerya'da) Çalışan İş Performansına Etkisi, *Bilimsel Dergi Turizam*;21(1), 45-64, 2017.
- Eldem, H. (2015). Yerel Yönetimler Reformunun Bir Parçası Olarak Köy Kanunu Tasarı Taslağı”, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015, 2(1), s.39-61.
- Elitaş, C., Çonkar, K. ve Erkan, M. (2006). Teknolojik Gelişmelerin Üretim Maliyeti Unsurlarına ve Muhasebe Eğitimine Etkisi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/2
- Erdoğan H. (2002). *Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Eren, E., (1998). *Yönetim ve organizasyon*. Beta yayıncılık, İstanbul.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*. Ankara Üniversitesi.
- Ertürk, A., (2013). Yıldırma davranışları nedenleri ve sonuçları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (1), 147-149.
- Fang, T., (2009), “Workplace Responses to Vacancies and Skill Shortages in Canada”, *International Journal of Manpower*, 30 (4), 326-348.
- Gemlik, N., Önal, G. ve Taşdemir, M. (2011). Örgütsel Küçülme Yaşayan Bireylerin Statüleri ile İşten Çıkarılma Korkuları Arasındaki İlişkinin Analizi ve Medikal Cihaz Üreten İşletmeler Üzerine Uygulama, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4/1.
- Genç, A. (2014). *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Geylan, R. (1993). *İşletmelerde Personel Disiplini*, Met Yayıncılık Ltd. Şti., Eskişehir.
- Gnanakkan, S. (2010). Bit uzmanları arasında İik uygulamaları ve ciro niyeti konusunda örgütsel bağlılığın rolüne aracılık etmek, *Yönetim Araştırmaları Dergisi* 10 (1), 39-61.
- Godwin, J. (2017). *Şirketinizin neden zorbalık karşısı bir politikaya ihtiyacı var*, HR Daily Advisor.

- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yılma Eğitim Parametre*, from Namie, G. (2003): "İşyeri zorbalığı; Artan insidans". Ivey Business Journal www.sciencedirect.com.
- Güler Tekin, S. (2013). *Duygu iklimi ve liderlik tarzının İşten ayrılma niyetine etkileri: "Alanyadaki turizm işlemlerine yönelik bir araştırma"*.
- Güler, B. A. (2005). Avrupa ve Yerel Yönetimlerin Anayasal Konumu" ve " Avrupa Bölgesel ve Yerel Yönetimler Kongresi"nin Anayasa Değişikliği Gstekleri", *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2005
- Gülten A. (2014). *Türkiye'de Mobbinge İlgili Düzenlemeler ve Bir kamu Üniversite Hastanasinde Taşaron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırma*.
- Gün, G. (2008). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Personel Motivasyonuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Kapadokya Bölgesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi.
- Gürbüz, S. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41/2.
- Gürbüz, S., ve Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Halawi H. A. (2014). Uyarılar ve organizasyondan ayrılma niyetinin etkili olması, *European Scientific Journal*, Haziran 2014/SPECIAL/ baskı cilt(1) ISSN:1857-7881.
- Harthill, S. (2008). Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom. *Minneosata Journal Of International Law*, 17 (2), 247-302.
- Hausknecht, J. P., Trevor, C. O., (2011), "Collective Turnover at the Group, Unit and Organizational Levels: Evidence, Issues, and Implications", *Journal of Management*, 37 (1), 352-388.
- Helge H. ve Cooper, C. L. (2000). *İngiliz İş Sağlığı Research Vakfı (BOHRF), Manchester School of Management UMIST sponsorluğunda İş Yerinde Yıkıcı Çatışma ve Zorbalık*.
- Helge H. ve Salin, D. (2003). İşyeri zorbalığının örgütsel öncülleri. from S. Einarsen, H. Hoel" <http://mobbing.gazi.edu.tr/posts/view/title/mobbing>.
- Herda, D. N., ve Lavelle, J. J. (2012). The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention, *Accounting Horizons*, 26(4), 707-723.
- Hofstede, G. (1980). *Kültürün Sonuçları: İşle ilgili değerlerdeki uluslararası farklılıklar*, Newbury Park, CA: Stage, FROM" Kirel".
- Hsu, M. K., Jiang, J.J., Klein, G., ve Tang, Z. (2003). *Algılanan kariyer teşvikleri ve ayrılma niyeti*,

<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/> (01.07.2020).

Kaplan, R. M. ve Saccuzz, D. P. (1993). *Bir test oluşturmak, psikolojik test: ilke, uygulamalar ve konular*. Kaliforniya: Brooks/Cole

Karaarslan, M. (2017). *Türkiye’de yerel yönetimler reformu bağlamında yerel yönetimlerin özerkliği ve denetimi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/28450/>

Karatuna, I., & Tınaz, P. (2010). *İşyerinde psikolojik taciz: Sağlık sektöründe kesitsel bir araştırma*. TÜRK-İŞ, Ankara.

Kaya, F. (2010). *Hastanelerde Sözleşmeli Hemşirelerin İş Gücü Devrinin Hizmet Kalitesine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi

Keashly, L. (1998). *İşyerinde duygusal istismar: Kavramsal ve ampirik konular*,

Khatibi, A, Asadi H., ve Hamidi M., (2009). Ulusal Olimpiyat ve Paralimpik Akademisi, *World Journal Sport and Science*, 2 (4) , 272-278.

Kırılmaz, H. (2014). Erken Cumhuriyet Dönemi Türk Kamu Yönetimi: Anayasal Sistem, Yönetim Yapısı, Bürokrasi ve Reform Uygulamaları” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.40, Nisan 2014.

Kim, S, Price, j. I, Mueller, C.W,7 Watson, T.W, (2016). ABD Hava Kuvvetleri hastanesinde kariyer niyeti among hekimlerinin belirlenmesi. *İnsan İlişkileri*. 49(7) 947-976.

Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2017). Employee Empowerment and Turnover Intention in The US Federal Bureaucracy, *The American Review of Public Administration*, 47(1), 4-22.

Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul

Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.

Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Artech, D. L., ve Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International nursing review*, 64(1), 109-116.

Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.

Leymann, H. (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplace”, *Violance and Victims*, cilt 5, sayı 2, ss.119-126

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-187.

Mehmet, D., (2002). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde İş Gücü Devri: İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma İsteği Çerçevesinde Bir İnceleme*, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara, 22.

- Mobley, William H. ve diğerkleri (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, 86, 3, 493.
- Olweus, D. (2001). *Okullarda zorbalık: gerçekler ve etkiler*.
- Özdevecioğlu, M., (2004), Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Özgür, H. ve Savaş Yavuzçehre, P. (2016). Türkiye'nin Büyükşehir Belediyesi Sistemi:1982-2015". *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 2016, s.903-926.
- Özmen, A. (2012). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Anayasalarda Merkezı Yönetim Yerel Yönetim İlişkileri", *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 2012, s.171-175.
- RG, 1930. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>
- Rusbelt, C. E., Dan, F., Rogers, G., ve Mainous, A. G., (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*,31, 599-627.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000), *İnsan Kanyakları Yönetimi*, Ezgi Kitapevi, 1.Baskı, Bursa.
- Sağlam, N. (1923). 1923-1950 Yılları Arasında Türkiye'de Kent ve Kentleşme Olgusu. *Sosyoloji Konferansları*, 257-274.
- San Turgay, A. (2006). *Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin Yapısal Güçlendirme Algısı Bklenen Personel Devri ve Buna İlişkin Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Schein, E, ve Maanen J, (2013). *Kariyer Çapaları- İş ve kariyerlerin değişen doğası"*.
- Seçilmiş, C., ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65- 79.
- Seyrek, İ.H., ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Dođu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63- 74.
- Sunayi C. (2008). *Türkiye'de Yerel Siyasetin Tarihi Gelişimi Yerel Siyaset*, Okutan Yayıncılık, Ocak 2008. s.57-58.
- Şimşek M. Ş, Çelik A., Akgemci T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 9.b., Ankara: Eğitim Yayınevi, Ankara.
- Tambay, A. (2006). *İşgören Devrinin Yönetimine İlişkin Tekstil Sektöründe Yapılan Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş

- Tekeli, İ. (1996). *19. Yüzyılda İstanbul Metropol Alanının Dönüşümü*", Paul Dumont - François Georgeon, (der.), Modernleşme Sürecinde Osmanlı Kentleri, İstanbul: Yurt Yayınları, 1996, s.19.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*.
- Tınaz, P., Gök, S., & Karatuna, I. (2010). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Öneri*, 9(34), 1-11.
- Toprak, Z. (1990). *Tanzimat'tan Cumhuriyete geçremaneti*", Türk Belediyeciliğinde 60. Yıl Uluslararası Sempozyum, 23-24 Kasım 1990, Bildiriler, Tartışmalar, Ankara: Metropol Ğmar A.ş. Yayınları, s.76.
- Tortop, N. (1996). *Yerel Yönetimler Maliyesi*, TODAİE Yayın No:263, Ankara, 1996, s.46.
- Tuna, M. (2007). Personel Devir Oranı Analizi: Ankara da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* 18 / 1
- Tütüncü, Ö. (2000). Karayolu İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, (4), 106-121.
- Uluatam, Ö. (1995). "*Makro İktisat*", Savaş Yayınları, Ankara, 1995, s.315.
- Ulusoy, A. ve Akdemir, T. (2010). *Mahalli İdareler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Uygun, O. (2015). Yerel Yönetim Reformu için Anayasal İlkeler" *Strategic Public Management Journal (SPMJ)*, S.2, 2015, s.1-27.
- Üstün, F. (2018). Yönetmel Destek Algısının İşten Ayırma Niyeti Üzerine Etkisinde Ücret ve Ek Gelirlerin Düzenleyici Rolü: Konaklama İşletmeleri Örneği, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (3), 560-581.
- Wotruba T.R. ve Tyagi, P.K. (1991). Met Expectations and Turnover in Direct Selling, *Journal of Marketing*, 55, (3), 24.
- Yaylı, H. (2009). *Türkiye'de Belediyelerin Yeniden Yapılandırılması*", Kırıkkale Belediyesi, Yayınları, Kırıkkale, 2009, s.121.
- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13:147-154.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23/4
- Yıldırım, K.E., ve Özcan, S. (2019). Türkiye'de Mahalli İdareler Seçimleri Oy Oranlarının Tahmin Edilmesine Yönelik Bir Model Önerisi. *Anadolu University Journal of Social Sciences* 19.2 (2019).
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010), İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(2):93-108.

- Yılmaz, T. (2012). *Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bireysel ve Örgütsel Performansa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu.
- Yilmazer, A. ve Çevik, H. (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9:2
- Yörükoğlu, Y. (2009). Türk Belediyeciliğinin Gelişim Süreci", *Mevzuat Dergisi*. S. 135. s.1-16.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitapevi Tic. Ltd. Şti., Ankara.

6. EKLER

Ek 1. Araştırmanın Ölçeği

ANKET

Bu anket formu, *Mahalli İdareler Genel Seçimleri Sonrasında İşten Ayrılan Çalışanların Mobbing Algılarının Değerlendirilmesi* amacıyla yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anket sadece bilimsel veri toplamak amacı ile hazırlandığından ve toplu değerlendirileceğinden **isminizi** veya **kimliğinizi belirtmeden** yanıtlamanız beklenmektedir. Cevaplar hiçbir şekilde özel olarak kişi veya kuruma verilmeyecek olup, gizli tutulacaktır. Bu nedenle, samimi cevap vermeniz bu araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yapacağınız değerli katkılarınız ve gösterdiğiniz ilginizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tuncay YILDIZ-Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

A) Kadın B) Erkek

3. Öğrenim Durumunuz:

A) İlkokul B) Ortaokul

C) Lise D) Üniversite

4. Medeni Durumunuz:

A) Evli B) Bekâr

5. Statünüz:

6. İş Tecrübeniz _____ Yıl

7. Bulduğunuz Kurumda Çalışma Yılı (İşten çıkartılmışsanız çalıştığınız süreyi yazınız) :

10. Aylık Gelirim

A) 1500 TL Altı B)1500-2250 TL Arası C)2250-4500 TL Arası D) 4500 TL Üstü

15) Çalıştığım Kurum

Sıra No	Anket İfadeleri	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzey Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni yokmuşum gibi davranmaya başladılar					
2.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle yüksek ses tonu ile konuşmaya başladılar					
3.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım arkamdan konuşmaya başladılar.					
4.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım düşmanca davranmaya başladılar.					
5.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni azarlamak için bahane aramaya başladılar.					
6.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni boykot etmeye başladılar					
7.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım bana yazılı olarak tehdit etmeye başladılar.					
8.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle aşağılayıcı konuşmaya başladılar.					
9.	Belediye seçimlerinden sonra çevremde düşmanca bir hava oluştuğunu düşünüyorum.					
10.	Belediye seçimlerinden sonra çok kaygılı hissediyorum.					
11.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım beni izlediğini düşünüyorum.					
12.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım benimle ilgili dedikodu yaptığını düşünüyorum					
13.	Belediye seçimlerinden sonra saygısızca davranışların hedefi haline geldiğimi düşünüyorum.					
14.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım sürekli bana baktığı izlenimine kapılıyorum.					
15.	Belediye seçimlerinden sonra molalarda yalnız kalıyorum.					
16.	Belediye seçimlerinden sonra beni kimsenin dinlemediğini düşünüyorum					
17.	Belediye seçimlerinden sonra hafif derecede fiziksel şiddete maruz kaldığımı düşünüyorum.					
18.	Belediye seçimlerinden sonra cinsel içerikli kaba şakalara maruz kalıyorum					

Sıra No	Anket İfadeleri	Hiç Katılmıyorum	Az Katlıyorum	Orta Düzey Katlıyorum	Çok Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum
19.	Belediye seçimlerinden sonra dış görünüşümle alay ediliyor					
20.	Belediye seçimlerinden sonra siyasi görüşlerim eleştiriliyor					
21.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım eşyalarım zarar veriyor					
22.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımın özelime girdiğini düşünüyorum					
23.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım özel yaşamıma gereksiz eleştirilerde bulunuyorlar					
24.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarım dini inancarıma yönelik olarak eleştiride bulunmaktadır.					
25.	Belediye seçimlerinden sonra iş arkadaşlarımdan telefonla tehdit alırım					
26.	Hiç bir şey işimden daha önemli değildir					
27.	İşim benim için her şeyden önce gelir					
28.	Uzmanlık gerektirmeyen basit işler bana verilir.					
29.	İş için kullandığım araç gereçler bana haber verilmeden kaldırılır					
30.	Benim uzmanlık alanıma uygun olmayan işler bana verilir					
31.	Gereksiz işler ile ilgili çalışmam istenir					
32.	Belediye seçimlerinden sonra kariyerimin yönetim tarafından engellendiğini düşünüyorum					
33.	Belediye seçimlerinden sonra yetenek gerektirmeyen işler bana veriliyor					
34.	Belediye seçimlerinden sonra kariyer gelişimimin kasten engellendiğini düşünüyorum					

Ek 2. Anket Kullanım İzin Belgesi



İzin Talebi

3 ileti

Tuncay YILDIZ <yildiztuncay82@gmail.com>

9 Ağu 2021 Pzt, 15:17

Alıcı: aysegullaleoglu@gmail.com, eozmete@yahoo.com

Sayın Hocam merhabalar,
MOBBING ÖLÇEĞİ: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI adlı çalışmanızı Aydın Sosyal Bilimler Enstitüsünde yapmakta olduğum yüksek lisans çalışmasında veri toplamak üzere kullanmak istiyorum. Çalışmada sizi kaynak göstererek ölçek ifadelerini kullanmama izniniz var mı? Teşekkür ediyorum, iyi çalışmalar diliyorum.

Yüksek Lisans Öğrencisi Tuncay Yıldız

Ayşegül <aysegullaleoglu@gmail.com>

9 Ağu 2021 Pzt, 21:06

Alıcı: Tuncay YILDIZ <yildiztuncay82@gmail.com>

Merhabalar Tuncay Bey. Tabiki kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim

9 Ağu 2021 Pzt 15:18 tarihinde Tuncay YILDIZ <yildiztuncay82@gmail.com> şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

Emine Özmete <eozmete@yahoo.com>

10 Ağu 2021 Sal, 07:46

Alıcı: Tuncay YILDIZ <yildiztuncay82@gmail.com>

Merhaba,
Mobbing Ölçeği Türkçe Formunu Yüksek Lisans Tezinizde kullanabilirsiniz. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmasına ilgili makale ve tezden ulaşabilirsiniz.

Başarılar dilerim.

Prof.Dr. Emine Özmete

[Alıntılanan metin gizlendi]

Gönderi Türü (1)		Kabul Merkezi Damgası	
<input type="checkbox"/> Mektup	<input type="checkbox"/> Kargo	<input type="checkbox"/> Havale	<input type="checkbox"/> Diğerleri
RR07012646875			
			
Kabul No			
Adı veya Ünvanı		AYDIN SOS GÜNÜ İÇ MÜD.	
Adresi		Sumbulsis et Mah. Atatürk Bulvarı	
Posta Kodu ve Varış Yeri.		11111 Nazlı Efeler - AYDIN	
(2) Alıcının kendisine teslim edilmemesi halinde özet görevlere verilebilir.		İmza	
Yukarıda tarih ve numarasındaki gönderiyi		Varış Merkezi Damgası	
20/20 tarihinde teslim aldım.			
Teslim Alanın Adı,		Teslim Eden	
Soyadı, Kimliği (3) ve		Personelin İmzası	
İmza			
21 Mart 2014			
(1) Gönderi türü (Mektup/Kargo) işaretini (X) işaretleyiniz.			
(2) Özel Kalite Hizmetleri (Sektörel) görevleri aracılığı ile temas edebilenlere gönderilen "alıcının kendisine verilecek işareti maddelerin göndericilerine imzalatılır."			
İmza dışındaki bilgileri Gönderinin alıcının kendisinden başkasına teslimi halinde doldurulur.			

16 Haziran 2021

AYDIN SOSYAL GÜVENLİK İL MÜDÜRLÜĞÜNE

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenciyim. "Mahalli İdareler Genel Seçimleri ile Belediyelerin İşgücü Devir Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aydın İli Örneği" adlı tezimin yazım aşamasında Aydın ilinde bulunan belediye ve bağlı şirketlerinin işgücü devir oranlarını hesaplayabilmek için 2019 yılı Şubat ayı (dahil) - 2021 yılı Şubat ayı (dahil) arası Aydın Büyükşehir Belediyesi ve tüm ilçe belediyeleri ile bağlı şirketlerinin aylık olarak personel giriş çıkış sayılarına ihtiyaç duymaktayım.

Söz konusu verileri sadece yukarıda yer alan tez için bilimsel çalışmada kullanacağımı beyan ve taahhüt eder gereğini saygılarımla arz ederim.

Tuncay YILDIZ

T.C. Kimlik No: 18010535238

Adres : 4 Eylül Mah. Hüseyin Çavuş Sk. No:6/2
10440 Bigadiç/BALIKESİR

Tel : 0 530 208 02 23

EKLER : Öğrenci Belgesi
Tez Bilgileri



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Aydın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Sayı : E-10028563-622.01-27426808
Konu : Veri Talebiniz Hakkında

05.07.2021

Sayın, Tuncay YILDIZ
4 Eylül Mah.
Hüseyin Çavuş Sok. No: 6/2
10440 Bigadiç / BALIKESİR

İlgi : 16.06.2021 tarihli dilekçeniz.

İlgide kayıtlı dilekçeniz ile İl Müdürlüğümüzden, "*Mahalli İdareler Genel Seçimleri ile Belediyelerin İşgücü Devir Oranı Arasındaki İncelenmesi: Aydın İli Örneği*" adlı tezinizin yazım aşamasında Aydın ilimizde bulunan Belediye ve Bağlı Şirketlerinin işgücü devir oranlarını hesaplayabilmek için 2019 yılı Şubat ayı (dahil) – 2021 yılı Şubat ayı (dahil) arası Aydın Büyük Şehir Belediyesi ve tüm ilçe belediyeleri ile bağlı şirketlerinin aylık olarak personel giriş çıkış sayılarına ihtiyaç duyduğunuz belirtilerek söz konusu verileri talep ettiğiniz anlaşılmıştır.

Kurumumuz verilerinin kullanımına, paylaşılmasına ve korunmasına ilişkin usul ve esaslar Kurumumuzca hazırlanan yönetmelikler çerçevesinde yapılmakta olup, Sosyal Sigorta Verilerinin (*Sağlık verisi dışında kalan sosyal sigorta uygulamalarına yönelik her türlü veri*) paylaşılmasında ise; talep etmiş olduğunuz veriler göz önünde bulundurulduğunda, talebinizin herkes tarafından bilinmeyen ve elde edilemeyen veriler olduğundan, İl Müdürlüğümüz tarafından paylaşılmasına imkân bulunmamaktadır.

Talep etmiş olduğunuz verilerin ilgili belediyelerden istenilmesi hususunu,
Bilgilerinize rica ederim.

Zeynep YILMAZ
Sosyal Güvenlik İl Müdürü



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: a825-df38-3d88-b6d4-f2f4

Belge Doğrulama Adresi: <https://uyg.sgk.gov.tr/DYSEvrakDogrulamaWEB>

Cumhuriyet Mah. Atatürk Bulvarı No:73 Efeler/Aydın
Telefon No: 0 256 213 60 55 Faks No: 0 256 212 12 08
e-Posta: aydinsgim@sgk.gov.tr İnternet Adresi: www.sgk.gov.tr
Kep Adres: sgk@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa BAŞARICI
V.H.K.İ

Telefon No: 0 256 213 60 55




30 Haziran 2021

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
HİZMET SUNUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
VERİ YÖNETİMİ SİSTEMİ DAİRE BAŞKANLIĞI
(Ziyabey Cad. No:6 06520 Balgat/ANKARA)

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenciyim. "Mahalli İdareler Genel Seçimleri ile Belediyelerin İşgücü Devir Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aydın İli Örneği" adlı tezimin yazım aşamasında Aydın ilinde bulunan belediye ve bağlı şirketlerinin işgücü devir oranlarını hesaplayabilmek için 2019 yılı Şubat ayı (dahil) - 2021 yılı Şubat ayı (dahil) arası Aydın Büyükşehir Belediyesi ve tüm ilçe belediyeleri ile bağlı şirketlerinin aylık olarak personel giriş çıkış sayılarına ihtiyaç duymaktayım.

Söz konusu verileri sadece yukarıda yer alan tez için bilimsel çalışmada kullanacağımı beyan ve taahhüt eder gereğini saygılarımla arz ederim.


Tuncay YILDIZ

T.C. Kimlik No: 18010535238

Adres : 4 Eylül Mah. Hüseyin Çavuş Sk. No:6/2
10440 Bigadiç/BALIKESİR

Tel : 0 530 208 02 23

EKLER : Öğrenci Belgesi
Tez Bilgileri

30 Haziran 2021

.....BELEDİYE BAŞKANLIĞINA

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında öğrenciyim. "Mahalli İdareler Genel Seçimleri ile Belediyelerin İşgücü Devir Oranı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aydın İli Örneği" adlı tezimin yazım aşamasında belediyeniz ve bağlı şirketlerinin işgücü devir oranlarını hesaplayabilmek için 2019 yılı Şubat ayı (dahil) - 2021 yılı Şubat ayı (dahil) arası belediyeniz ile bağlı şirketlerinin aylık olarak personel giriş çıkış sayılarına ihtiyaç duymaktayım.

Söz konusu verileri sadece yukarıda yer alan tez için bilimsel çalışmada kullanacağımı beyan ve taahhüt eder gereğini saygılarımla arz ederim.


Tuncay YILDIZ

T.C. Kimlik No: 18010535238

Adres : 4 Eylül Mah. Hüseyin Çavuş Sk. No:6/2
10440 Bigadiç/BALIKESİR

Tel : 0 530 208 02 23

EKLER : Öğrenci Belgesi
Tez Bilgileri